Policy Research Initiative | Projet de recherche sur les politiques

Population Aging and Life-Course Flexibility

The Pivotal Role of Increased Choice in The Retirement Decision

Discussion Paper

March 2004

PRI Project
Population Aging and Life-Course Flexibility

Canada

Population Aging and Life-Course Flexibility: The Pivotal Role of Increased Choice in The Retirement Decision

Discussion Paper

March 2004

PRI Project
Population Aging and Life-Course Flexibility

This discussion paper has been prepared for the PRI-SSHRC Roundtable on Life-Course Based Policies, January 30, 2004. The paper is intended for discussion purposes only, and does not necessarily reflect an official position of the Government of Canada.

Rationale for the Project

Our success as a society is determined, in large part, by the opportunities individuals have and the choices they make, over the course of their lives, in how they spend their time in learning, working, providing care to their children and elderly parents, volunteering and undertaking unpaid work at home, and in retirement. These choices are made at the personal level, but are highly influenced by institutional arrangements and policy, including a five day/40 hour "standard" work week, two or three weeks of holidays a year, a set starting age for going to school, and a "normal" retirement age of between 60 and 65.

The social and economic importance of how people allocate their time – the sequencing, duration, and overlaps among the main activities in life, and the successful and unsuccessful transitions from one stage of life to another – is obvious, as is the direct and indirect influence of policy on that allocation. However, life-course perspectives have not played a major role in policy analysis.

Recently, our empirical understanding of some key life transitions (e.g., from welfare to work, from school to work) has improved, and policies have been developed to support these transitions. On the horizon are results from new longitudinal surveys and analysis, and new analytic tools, such as microsimulation models that allow comprehensive policy analysis from a life-course perspective.

A year ago, the Policy Research Initiative (PRI) launched an interdepartmental research project to explore the hypothesis that major economic and social gains could flow from policy-induced changes in the allocation of time throughout life. The project's premise is that, as a consequence of the coming retirement of the baby-boom generation, now would be a good time to consider policy changes that have the effect of giving people the choice to work later in life and have more flexibility in how work, leisure, learning, and caregiving can be allocated throughout the life-course.

Later retirement, for those who would like to keep working[1] (i.e., more time spent at work and a more productive use of the ever-growing period of time now spent in retirement) would have major macroeconomic benefits and, possibly, could be an integral part of a policy framework that would result in a range of social benefits.

Added life-course flexibility refers not only to later or gradual retirement (more flexibility in balancing work and leisure during the years before full withdrawal from the labour force), but also to using some of the added work in later life to compensate for more time off from work at earlier phases of life, for training or caregiving, for example.

This hypothesis was timely since conventional wisdom on several large medium-term policy issues all pointed to the centrality of life-course issues.

- The coming retirement of the baby-boom generation is likely to lead to a reduced rate of economic growth after 2011, unless there are changes in the balance of time devoted to work and leisure during the transition to retirement resulting in a later effective average age of retirement.

- Economic growth can be accomplished by increased productivity as well as more time in work. One determinant of higher productivity is increased human capital. And conventional wisdom is that a stronger system of lifelong learning should be an important part of human capital policies. But, how much time should people allocate to learning and at which phases of their life?
- At the level of public policy, there is a strong probability that growth in age-related government spending after 2011 will crowd out other forms of social spending, including spending on programs and policies that have a greater potential to increase well-being than income transfers to support retirement. This could be offset to some extent if people choose to remain employed longer – producing goods and services and paying more taxes – and reversing the trend toward less of life being spent in work and more of life being spent without work and in receipt of public pensions.
- Another key strand of the conventional human capital story puts high priority on strengthening early childhood development. Again, current wisdom is that flexibility in working arrangements (such as parental leave) when children are young can be an important part of the policy solution.
- A related set of issues arises with respect to a work-family balance that better supports caregiving for the elderly – a growing problem. While family caregiving certainly cannot be the whole solution, it is typically felt to be an important part of the solution.
- More generally, there is growing concern about the balance of time devoted to work, learning, and caregiving in people's "working years," particularly with respect to the negative influences on health and well-being of time crunches, and in view of the social benefits that can be derived from more personal choice in the work-life balance. The problem is one of allocating leisure time throughout life. (The total amount of time not at work has been growing rapidly. That growth has, however, been almost entirely concentrated in retirement in the last third of life, with less flexibility in the use of time in the middle years of life. During "working years," there has been little change in average hours worked in recent decades.)
- Questions of life-course choices and time allocation are increasingly shaping the way we examine distributional issues, including policies addressing poverty and exclusion. We are increasingly concerned about life-course risks, the duration of exclusion over the course of life, the role of prevention as opposed to remedial policies, the role of dysfunctional transitions from one life phase to the next, and the difficulties many people with low skills would face in working longer in life, even if that was their preference. These areas are largely neglected by existing policies, which were designed to address poverty and exclusion situations at one point in time and fail to consider the linkages between various states and situations experienced over the course of life.

There was, therefore, ample reason to launch a project that examined the state of the evidence in these areas. Policy implications are potentially very large. In fact, two PRI projects started from a life-course perspective – Population Aging and Life-Course Flexibility, and New Approaches to Poverty and Exclusion. This presentation focuses on the former, but makes links to the distributional aspects of time allocation when this is important for policy.

The Research Questions

The following questions[2] should guide policy analysis. There is a serious lack of data in many of these areas, but new longitudinal data and the development of a new microsimulation model (the LifePaths model[3]) can be drawn upon.

Later sections describe the evidence to date on the various topics, and how we plan to get better evidence in the coming year.

Questions Relating to Economic Dimensions

1. Are the macroeconomic challenges posed by population aging larger or smaller when viewed from a life-course perspective?
2. Is later or gradual retirement the only major solution?
3. How much later would people have to work to offset the negative economic effects of population aging?
4. How many individuals would choose to work longer and for how much longer, if they did not face barriers (legislative or institutional) that discourage them from doing so? To what extent will those barriers be reduced as a result of the pressures of market forces?
5. If working longer became the norm, who would be the winners and losers – both among groups of individuals and sectors – and how could losses be minimized?

Questions Relating to Other Dimensions of Life-Course Flexibility

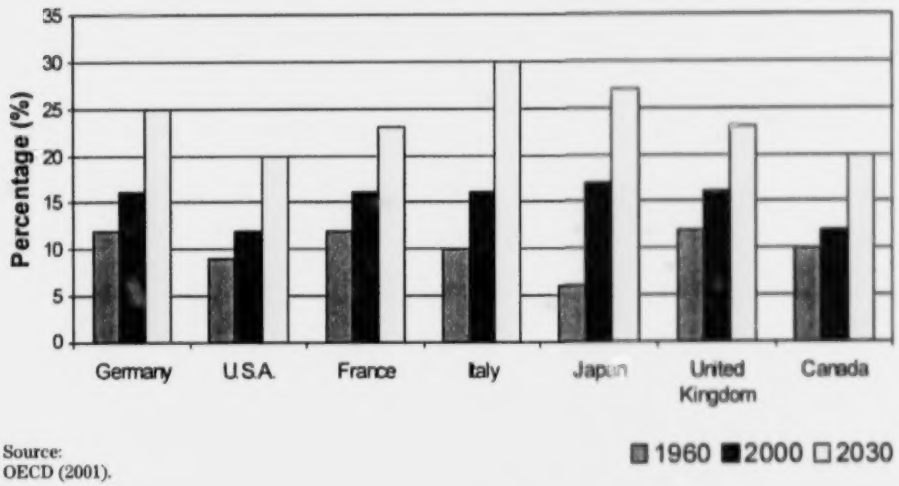
6. To what extent would the choice to work later in life in exchange for more flexibility in time allocation over the life course result in greater health and well-being? To what degree are market forces likely to lead to an improvement or deterioration of life-course flexibility?
7. To what extent would more time devoted to lifelong learning increase productivity or lead to working longer, and at what phase of life?
8. To what extent would more flexibility for devoting time to caring/volunteering over the life course result in better individual and collective outcomes and what are the resulting distributional consequences?

Questions Related to Policy Strategies

9. What are the implications of this analysis for fiscal policy?
10. What principles and priorities should guide overall policy development in these areas, and what are the most promising areas for federal policy development?

1. Are the macro-economic challenges posed by population aging larger or smaller when viewed from a life-course perspective?

Figure 1
Proportion of Total Population Age 65 and Older



Source:
OECD (2001).

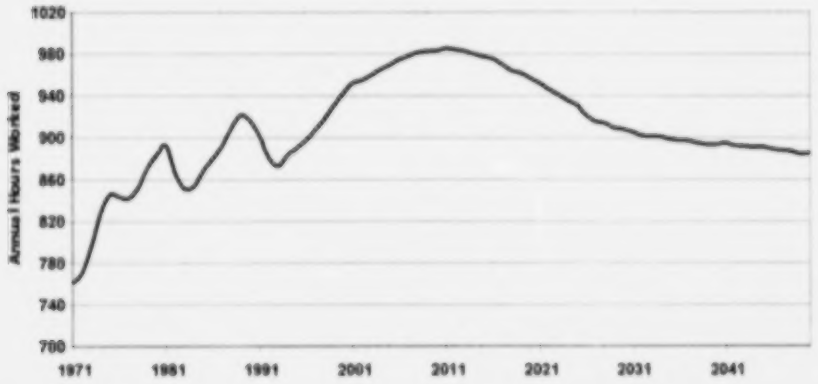
Figure 1 presents a familiar international comparison of population aging. Compared with the other countries, Canada's population is relatively young but the projected increase in the size of the older population over the next 30 years is large. The OECD has identified Canada as one of the countries facing the largest aging challenges in this time period.

Traditionally, the challenge has been expressed in the form of a dependency ratio – the ratio of older people who are "dependent" to the working age population. Figure 2 shows the results of a far more sophisticated and reliable measure of how aging will impact on the overall work effort of a population in relation to the needs of that population.

Based on past assumptions about retirement behaviour, average hours per capita will peak after 2011 – after having risen (with cyclical ups and downs) during the preceding decades – and then the long-term trend will be a decline over the decades that follow.

The decline in average annual hours of work shows a similar pattern to earlier traditional dependency rate analysis. However, it provides a more accurate picture as it takes account of the fact that many workers do not work full time or full year, and also factors in the expected increased participation in the labour market likely to flow from higher education levels.

Figure 2
Average Annual Hours Worked per Person*: 1975-2050



Source:
LifePaths (Statistics Canada), using assumptions developed by the Interdepartmental Working Group on Population Aging and Life-Course Flexibility.

Falling hours per capita is a problem for economic growth. Gross domestic product (GDP) per capita is a function of hours worked and productivity within those hours. So, for any given level of productivity, GDP per capita will be lower with fewer hours worked. In other words, around 2011 we will shift from many decades where a growing labour supply supported economic growth to one where a shrinking labour supply will cut the rate of economic growth. Recent OECD calculations suggest the rate of growth in GDP per capita could be cut in half, depending on assumptions made.

Clearly then, the changes brought about by population aging, in the amount of time devoted to work and leisure in retirement has negative consequences[4] for economic growth and, therefore, on our future prospects for improvements in standards of living.

Will the deterioration in the employment to population ratio be offset by the potential improvements that population aging will bring on the productivity side of the equation?

Mérette (2002) has argued, that population aging will not necessarily lead to an inevitable growth slowdown, fiscal crisis, or declining level of well-being. The author suggests that population aging is likely to lead to an increase in wages relative to interest rates, which should promote an accumulation and deepening of human capital in younger cohorts, and thus, in the context of a knowledge-based economy, will be a main driver of economic growth through productivity improvement.

Fougère and Mérette (HRDC, 2000a) described an endogenous growth overlapping-generations model calibrated to the Canadian situation,[5] which incorporates several institutional features of government programs. In their baseline scenario, the human capital formation arising from population aging increases at a steady rate between 1995 and 2050, resulting in a stock of human capital that is 17 percent higher in 2050 compared with a scenario where population aging does not occur.

In sum, according to these studies, it is possible to expect positive productivity impacts from population aging through human capital accumulation.

In the next phase of the project, work will continue refining our micro and macro modelling, including testing the sensitivity of various assumptions related to the labour market, productivity, and human capital accumulation, outlined later in this paper. We do not anticipate any major changes in the basic projections of average hours worked.

2. Is later or gradual retirement the only major solution?

According to the OECD, reversing trends to earlier retirement is the least painful way of offsetting the negative macroeconomic effects of aging.

To test this, we first examined other potential methods of offsetting these negative effects. Increased productivity is a central means, of course, as discussed in the later questions on lifelong learning and human capital. But there may also be other ways of increasing hours worked in the economy.

Increased Immigration

- Mérette et al. (HRDC, 2003) using a regional overlapping generations model, found that increasing immigration levels could significantly mitigate some of the negative impacts of population aging on real per capita GDP. Increasing the number of immigrants to one percent of the population above the current (1997-2001 average) rate of 0.75 percent could prevent a 10 percent decline in real GDP per capita in the long run. However, the impact of increased immigration is negligible until the mid-2030s, with the larger positive impacts not fully realized until approximately 2050.
- Denton and Spencer (2003) argued that, although increased immigration could have an immediate positive and continuing effect on GDP growth as indicated in Table 1, it would have only a negligible effect on the growth of GDP per capita. Furthermore, to use immigration as a policy tool to sustain even modest labour force growth, immigration targets would have to be increased without delay and sustained at very high and unprecedented levels.

Table 1
Effect of Immigration on GDP

	2001-2011	2011-21	2021-31	2031-41	2041-51
	Average Annual GDP Growth %				
Status quo	2.52	1.66	1.45	1.54	1.4
Increased immigration (50% increase in annual immigration or 345,000 immigrants annually)	2.83	2.08	1.89	1.93	1.75
	Average Annual Growth in GDP per Capita %				
Status quo	1.77	1.09	1.11	1.45	1.45
Increased immigration	1.80	1.16	1.2	1.48	1.45

Source:
Denton and Spencer (2003)

People are often surprised by the seemingly modest gains from immigration in terms of offsetting population aging. The reason is that immigration affects both halves of the "dependency" ratio equation. If one thinks of the ratio of employed

people to the total population as a ratio of producers to consumers, then solutions, such as later retirement or increased participation rates at other ages, increase the number of producers, while leaving the number of consumers constant. Increasing immigration increases the number of producers, but it also increases the number of consumers – greatly reducing the effects of immigration on the ratio.

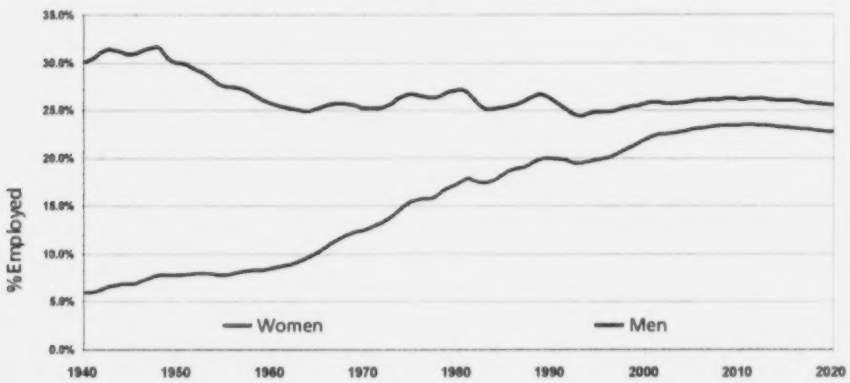
In the next phase of the project we will repeat earlier analyses using the common assumptions developed among participating departments for the project, but there is nothing to suggest there will be any noticeable change from received wisdom.

Even Higher Participation by Women

In many countries, increasing women's participation in the labour market is seen as one possible way to increase the labour supply. However, this policy response appears unnecessary in Canada. Women's participation in the labour market has already increased dramatically since the 1950s, reflecting rapidly changing social and economic realities, as well as a trend toward higher post-secondary schooling for women.

Note that, as indicated in Figure 3, our assumption[6] is that women's employment to total population ratio will not reach that of men in the period projected. In the next phase of work, we will undertake sensitivity analysis that will let the model work unconstrained in this respect. This will result in higher female employment levels,[7] reflecting the large recent gains in educational attainment among women. However, it is unlikely that this will fundamentally change the shape of the hours per capita chart.

Figure 3
Employment to Total Population Ratio*: 1940-2020



Source:
LifePaths (Statistics Canada), using assumptions developed by the Interdepartmental Working Group on Population Aging and Life-Course Flexibility.

Reduced Unemployment and Underemployment

Earlier work by the OECD and others suggests that, as important as such a reduction is for many reasons, the main effect would be to delay the timing of the fall in hours per capita; however, this would not otherwise change the basic picture significantly. We plan to confirm this in the next phase of our modelling.

Less Time in School

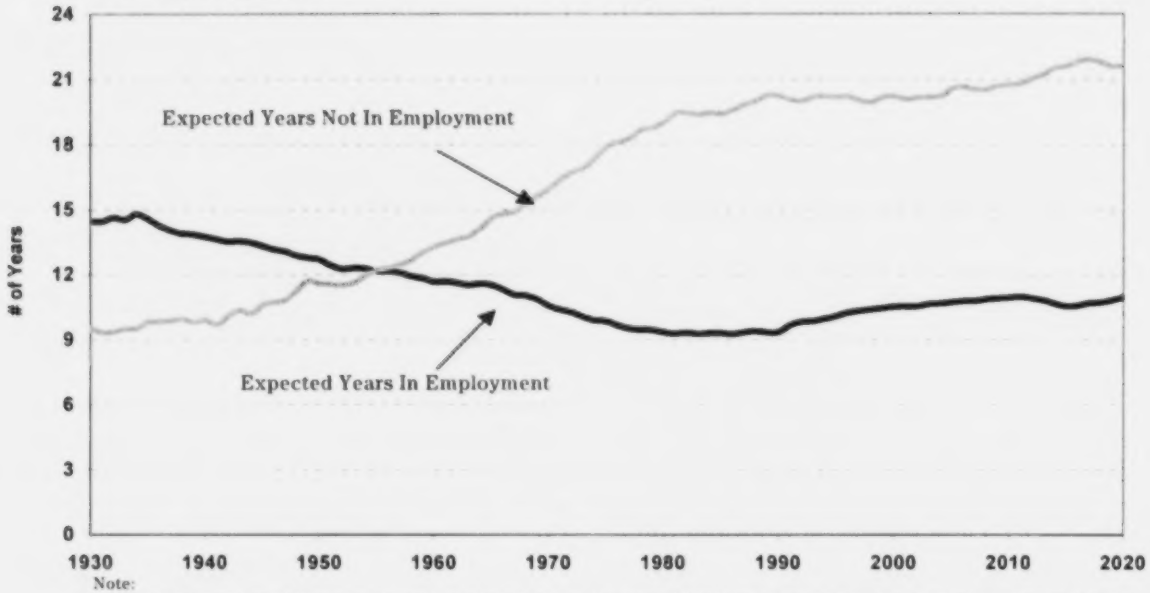
It is sometimes argued that there is too much "front-end loading" in our post-secondary education system, and the transition to work should take place earlier and more gradually, combined with more apprenticeship and on-the-job training. However, conventional wisdom is that staying in school longer is a good thing, and it would be bad policy to attempt to increase participation rates among the young by shortening their period of schooling. Reducing the length of schooling is, of course, possible as shown by the recent reduction of one year in the duration of secondary schooling in Ontario. We are, however, not modelling further reductions over the next year, although this is technically possible.

Conclusion

The conventional wisdom is likely correct. The main gains are likely to come from later retirement, with higher immigration being a possible supporting solution but only in the very long run. We have, therefore, concentrated on examining the effects of working longer – the solution indicated by nearly all the recent analyses.

3. How much later would people have to work to offset the negative economic effects of population aging?

Figure 4
Expected Remaining Lifetime Years In and Out of Employment*
For Men at Age 50



Note:
* Expected remaining lifetime years in and out of employment, for men with at least some paid work and attachment to the labour force by age 50 and beyond.
Source:
LifePaths (Statistics Canada), using assumptions developed by the Interdepartmental Working Group on Population Aging and Life-Course Flexibility.

Retiring later is typically seen as the best solution (for those who argue that a solution is needed) to the macroeconomic challenge of population aging. There is a growing pool of time now spent in retirement. Figure 4 illustrates this trend for Canada, showing that men who have some attachment to the labour force by age 50 and beyond are spending less total time in employment later in life. At the same time, increases in life expectancy mean that Canadians are spending more time in retirement than ever before. Table 2 summarizes international comparisons of the median age of withdrawal from the labour force and the duration of "complete" retirement (i.e., life expectancy at the median age of withdrawal). Note that the effective retirement ages in Canada are in the middle of the pack internationally, but significantly lower than in the United States, our main point of comparison in terms of economic outcomes.

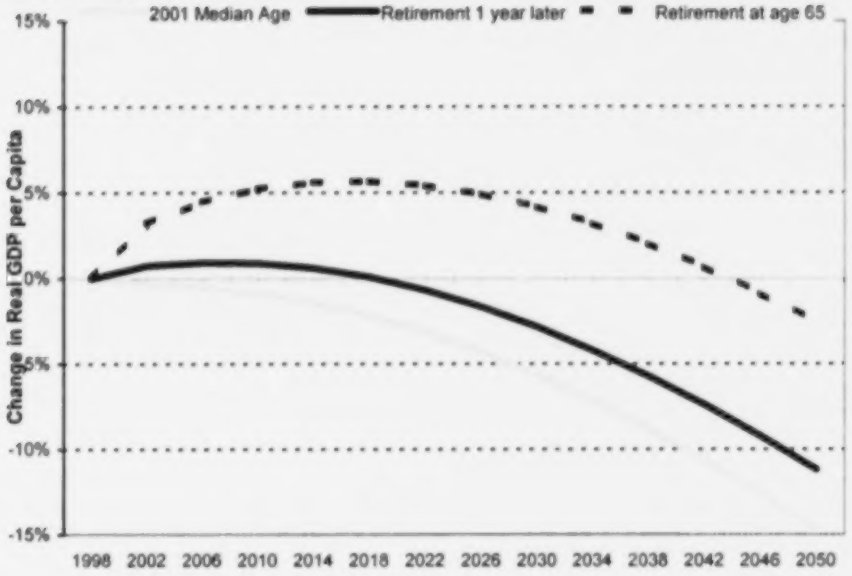
Table 2
Age of Withdrawal from the Labour Force and Retirement Duration for Men, 1999

	Median Age of Withdrawal	Duration of "complete" retirement
Canada	62.4	18.2
Finland	59.6	18.9
Germany	60.3	18.8
Italy	58.8	20.7
Japan	68.5	14.9
Netherlands	60.4	18.2
Sweden	63.7	17.5
United Kingdom	62.6	16.8
United States	64.6	16.3

Source:
OECD (2001).

Early retirement, in the context of population aging, has the potential to exacerbate the negative macroeconomic effects associated with a decline in labour supply. Fougère et al. (HRSD, 2004) used a computable general equilibrium model to examine the potential economic benefits of raising the effective age of retirement from 61.2, its 2001 level. As illustrated in Figure 5, they found that working later can mitigate some negative economic impacts related to demographic changes, although they do caution that these estimates act as an upper bound. If the median effective age of retirement remained at its 2001 level, real GDP per capita has the potential to fall by over 14 percent compared to a situation with no demographic changes. However, increasing the effective age of retirement by only one year could increase real GDP per capita by 3.5 percent in the long term. Furthermore, if the effective retirement age were increased from its 2001 level to 65, real GDP per capita could be 12 percent higher in the long run.

Figure 5
The Combined Effect of Population Aging and Increasing the Effective Age of Retirement in Canada: Projected Effect on Real GDP per Capita Compared to a Situation with No Population Aging



Source: HRSD (2004) presentation made at the February Federal/Provincial/Territorial Canadian Occupational Projection System conference.

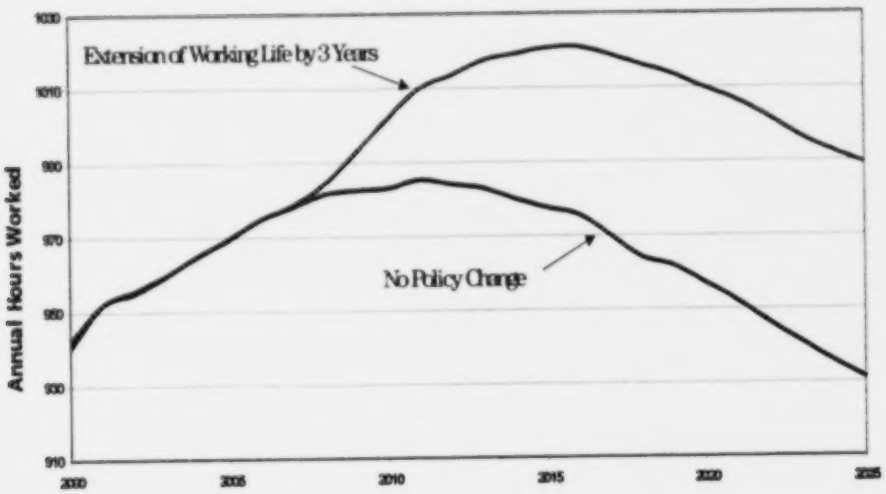
Figure 6 shows that working an additional three more years (compared to the base case scenario) would more than offset, over the next two decades, the contraction in labour supply resulting from population aging and thus, its related negative macroeconomic effects.

- The model assumes that people's labour force transition patterns (e.g., work to unemployment, unemployment to work) are extended by three years.[8]
- We have runs for one, three, and five more years of work (three years seems a quite attainable possibility[9]) over the next decade or so, well within the range of patterns in countries with similar economies and within the range of historic changes in Canada.
- Figure 6 shows that there will still be a peak in the ratio of hours per capita, but later, at a higher level and with a slightly more gradual fall after the peak. In the next phase of the work, we will explore scenarios where the drop might be even less sharp. Sweden has, for example, introduced pension reforms that removed incentives for early retirement and made the pension system approximately actuarially neutral. That is, the reforms more closely link benefits to the age at which a worker retires and reflect

increases in life expectancy over time, a change that should result in more stable trends in average hours per capita.

- The shape of the curve suggests there would be ample room to introduce changes gradually and still achieve levels of annual hours worked that meet or surpass today's levels.

Figure 6
Average Annual Hours Worked per Person*: 2000-2025



Note:
* Total hours of work divided by total population.

Source:
LifePaths (Statistics Canada), using assumptions developed by the Interdepartmental Working Group on Population Aging and Life-Course Flexibility.

4. How many individuals would choose to work longer, and for how much longer, if they did not face barriers (legislative or institutional) that discourage them from doing so? To what extent will those barriers be reduced as a result of the pressures of market forces?

There are two basic schools of thought about retirement behaviour. One school says people retire for economic reasons related to living standards. People prefer leisure to work, and retire when they feel they have enough money to support retirement. People are basically happy in retirement, and prefer retirement to the higher material living standards that would result from working longer. Retirement behaviour is influenced considerably by work disincentives imbedded in pensions and transfers.

An OECD study of nine developed countries on financial resources and retirement, including Canada, shows that people adjust so they have the same material standard of life after retirement as before, regardless of pension arrangements in their country. This occurs on average, and for people at all income levels (except for the poorest, whose living standards usually increase on retirement). People adjust their earnings, transfers, savings, and household living arrangements to get this result.

This suggests that material living standards are a key determinant of retirement decisions. Long periods of retirement are a recent phenomenon and have only recently become the cultural norm. We suggested above that this means they could be reversed quite quickly. However, it can also be argued that now that the pattern has been established, it will be hard to reverse. That is, people are using increased productivity to purchase more leisure in retirement, and a culture of long retirement durations is becoming entrenched.

Analysis of the economic disincentives to work that are built into pensions and other transfers do a fair job of predicting at least some of the retirement patterns observed internationally, suggesting that people are motivated at least to some extent by income and wealth calculations. We know however, that most people, in most countries, have poor knowledge of their own pensions, thus, the linkages between economic incentives in the pension rules and actual behaviour are not easily observed.[10]

A second school of thought suggests that retirement is driven less by income per se, than by the quality of life before and after retirement, particularly related to job and workplace quality. People retire because leisure is preferable to the jobs they actually have, but if appropriate jobs were available, people would prefer to work than to retire. They would prefer a combination of a higher overall standard of living and a more balanced distribution of leisure over the course of life (with greater work-life balance being, in turn, an integral part of job and workplace quality) than early retirement.

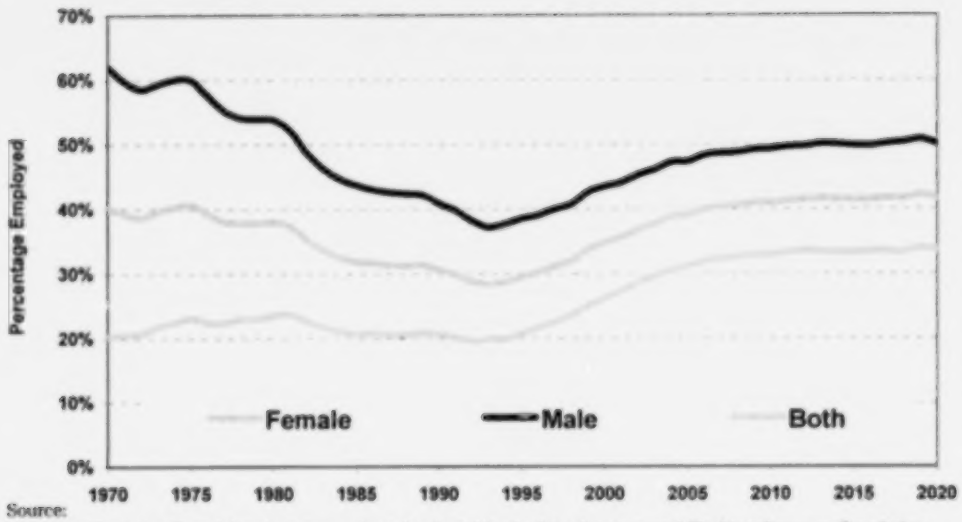
The OECD nine-country study on retirement and financial resources examined public attitudes using comparable data and found that people in all countries hold a preference for working later in life (retired people say they would prefer to be at work) but, when working, nevertheless still look forward to retiring early and prefer life in retirement to their life at work. For instance, the OECD data show that 36 percent of retired Canadians would choose to take paid work. Some 30 percent of Canadians over age 65 would like to hold a part-time job and 21 percent would choose to work full time if a suitable position were available.

The OECD study concludes that people are thinking about theoretical good jobs, not the actual jobs they held at retirement age or that would actually be open. Since the surveys were conducted in the '90s at a time of high unemployment and layoffs among older workers, public opinion results are not that surprising.

This line of argument would suggest that retirement ages will increase over time as the demand for labour grows – especially after 2011 when a shrinking labour supply may induce employers to increase the quality of their jobs.

In fact, as Figure 7 demonstrates, trends to earlier retirement seem to be reversing with the improved economy of recent years. This reversal is projected to continue over the next decade reflecting gains in educational attainment. For example, in 2000 the employment to population ratio for men age 60 to 64 was 39.7 percent, but in 2020 the employment to population ratio for men of this age group is expected to rise to 52.2 percent. Older women are also increasing their levels of labour force participation. In 2003 alone, Statistics Canada reported that employment among women aged 55 and older increased 14.2 percent.

Figure 7
Employment to Population Ratio
Age Group 55-69, by Gender



Source:
LifePaths (Statistics Canada), using assumptions developed by the Interdepartmental Working Group on Population Aging and Life-Course Flexibility.

Statistics Canada (2004) found that very recent data from the 2002 General Social Survey[11] suggest that quality of work – and dissatisfaction with retirement – are critically important factors in the retirement decision.

- There is great uncertainty about retirement plans. Nearly one third of non-retired Canadians aged 45 to 59 are either unable or unwilling to state the age at which they plan to retire. Some simply do not know when they plan to retire (12.1 percent), while others say they do not intend to retire at all (18.4 percent).
- There is much evidence to support the existence of a culture of early retirement if this is defined in terms of aspirations. There is certainly considerable appetite among near-retirees for leaving the labour force sooner than later. Indeed, the majority of near-retirees (66 percent) would prefer to leave the paid labour force before they reach the age of 60, and in this respect, early retirement remains an ideal to which most Canadians aspire, including those with high educational attainments.
- The picture changes somewhat if plans rather than preferences are considered. More specifically, less than one quarter of near-retirees (22 percent) plan to leave the labour force before age 60, and even among those aged 45 to 54 (who tend to be most optimistic in this respect) only about one quarter plan to leave the labour force before 60. In short, there is quite a gap between retirement preferences and plans. Moreover, when comparisons are drawn between different age cohorts, the plans of near-retirees in 2002 look

very similar to those of near-retirees in 1991 and, in this respect, expectations of early retirement are no more prevalent now than they were a decade ago.

The 2002 General Social Survey also examined recent retirees (those who have retired in the decade preceding 2002) as shown in Table 3.

- A majority of recent retirees in Canada (73.1 percent) retired on a voluntary basis, while a significant minority (26.9 percent) retired involuntarily.
- A majority of recent retirees (59.3 percent) would have continued to do paid work had circumstances been different (i.e., they would have deferred retirement) while 40.7 percent would not have done so.
- The number of recent retirees who said they would have deferred retirement (i.e., would have continued working) was about twice as large as those who said they retired involuntarily (59 and 27 percent respectively).

Table 3
Recent Retirees: The Intersection of Retirement Preferences and the Voluntary/Involuntary Nature of Retirement, Canada 2002

	Retirement was Voluntary %	Retirement was Involuntary %	Total %
Would not have continued working	37.8	2.9	40.7
Would have continued working	35.3	24.0	59.3
Total	73.1	26.9	100.0

Source:
Schellenberg (2004), unpublished data.

Retirees can be broken down into three groups: "by choice" retirees (37.8 percent), "would have stayed" retirees (35.3 percent) and "involuntary retirees"(26.9 percent), with the first two groups being the largest.

Table 4
Recent Retirees: Selected Reasons for Retirement, by Retiree Group, Canada 2002

Selected Reasons for Retirement	By Choice Retirees %	Would Have Stayed Retirees %	Involuntary Retirees %
Own health	9.4	30.7	42.8
Retirement financially possible	78.8	73.8	34.2
Job was downsized	6.1	13.5	24.9
Eligible for pension	46.5	53.2	25.9
Unemployment	0.9	3.3	15.2
Mandatory retirement policies	10.9	11.9	15.3
Early retirement incentives	18.7	27.1	13.5
Care for family members	7.0	9.7	7.9

Source:
Schellenberg (2004), unpublished data.

The "would have stayed" group is of great interest. Table 5 shows a wide variety of conditions under which people would have stayed at work, with very little difference by gender.

Table 5
Recent Retirees: Percent Who Say They Would Have Continued to Do Paid Work at the Time They Retired, by Reason Cited and Gender, Canada 2002

Would Have Continued to Do Paid Work if...	Total %	Men %	Women %
Could work fewer days without affecting pension	28.3	29.0	27.5
Could work shorter days without affecting pension	25.6	25.9	25.2
Had more vacation leave without affecting pension	19.0	19.5	18.4
Any of above three reasons	31.9	32.3	31.5
Could have worked part time	27.9	28.3	27.3
Health had been better	26.4	26.8	26.0
Salary was increased	21.2	21.9	20.4
Mandatory retirement policies had not existed	11.8	11.9	11.6
Could have found suitable care giving arrangements	6.3	6.6	5.9
Other reasons	11.3	9.8	12.9

Source:
Schellenberg (2004), unpublished data.

The wish to return to work is not academic. About 29 percent of those who "retired" in fact returned to work later – and in all three categories discussed above. People who retired early were most likely to return. Among those who did return, about 40 percent were in part-time jobs.

Financial reasons were one factor that respondents mentioned for returning to work. However, other factors – dissatisfaction with retirement, looking for something to do, being asked to "help out" or liking the work – were more important.

Next Phase of the Work

Most policy analysis today is based on the first set of assumptions discussed above – that economic incentives related to income and wealth dominate the decision to retire. The analysis suggests that income is an important factor in some population groups. However, other aspects of quality of life – both in work and in retirement – are at play and could well dominate trends over the medium term. In the next phase, the project will look at the following.

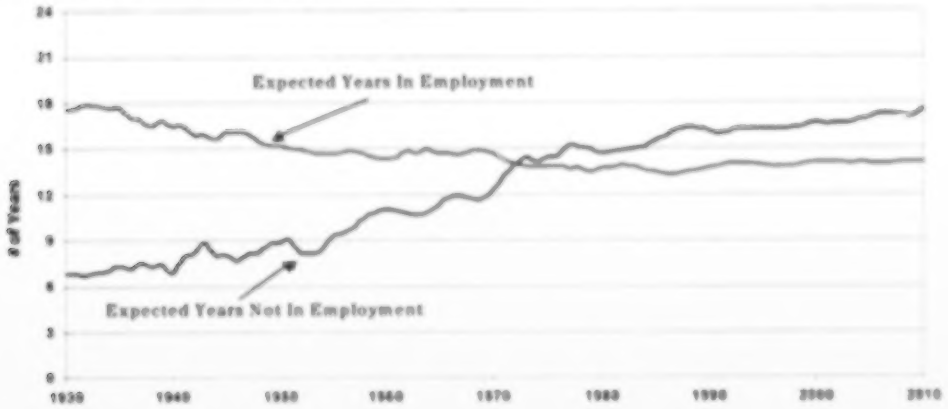
- Further examine the General Social Survey data which is very rich in observations on health, income, and occupation, as well as the usual SES characteristics.

- Undertake focus group analysis on preferences for working longer given realistic choices concerning living standards, job quality, and opportunities for work-life balance. This will be done separately for groups with high and low education levels. The focus groups will be carried out this winter. We are also interested in exploring the possibility of using laboratory experiments to further explore retirement plans and decisions.
- Review barriers to later retirement, recognizing that work disincentives in public pensions and other government transfers are not as high in Canada compared with other countries. To what extent are work disincentive in private pensions, which are larger, likely to be modified by employers? Do the pension arrangements of federal public servants provide an example?

  Most of the international literature on retirement incentives of pensions applies pension rules to a "typical" worker holding a single job over a lifetime. This can give quite misleading results compared with modelling based on actual life-course trajectories that will be examined in the next phase of the work.
- Assess the extent to which demographic changes will affect the quantity and type of labour demanded after 2011. Assess the extent to which the private sector is experiencing or anticipating future challenges related to population aging, and whether this will result in changes to human resource management and the provision of higher-quality jobs for older workers.

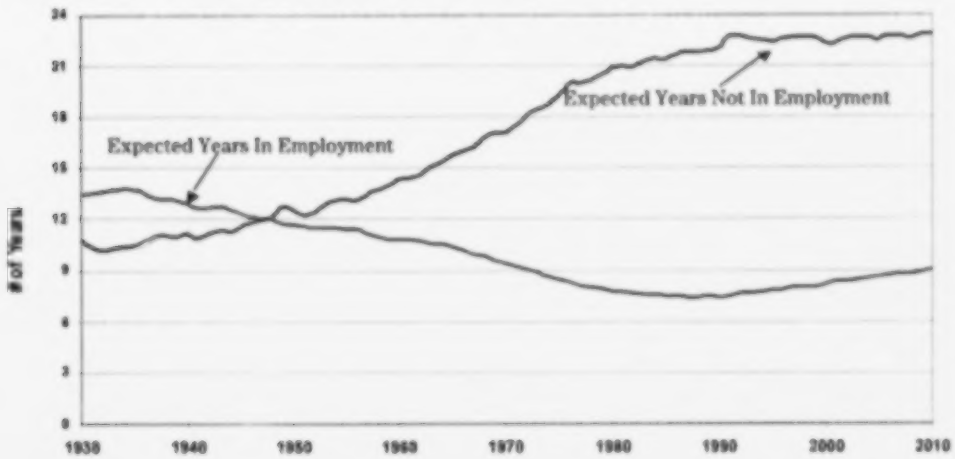
5. If working longer became the norm, who would be the winners and losers – both among groups of individuals and sectors – and how could losses be minimized?

Figure 8
Expected Remaining Lifetime Years In and Out of Employment For Male University Graduates at Age 50



Note:
* Expected remaining lifetime years in and out of employment, for men with at least some paid work and attachment to the labour force by age 50.
Source:
LifePaths (Statistics Canada), using assumptions developed by the Interdepartmental Working Group on Population Aging and Life-Course Flexibility.

Figure 9
Expected Remaining Lifetime Years In and Out of Employment For Men at Age 50 Who Did Not Graduate From High School

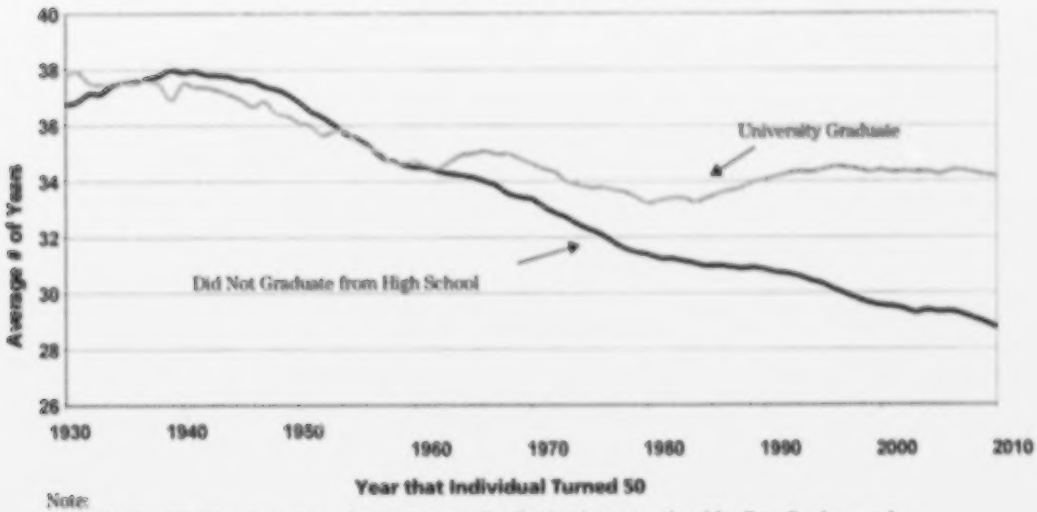


Note:
* Expected remaining lifetime years in and out of employment, for men with at least some paid work and attachment to the labour force by age 50 and beyond.
Source:
LifePaths (Statistics Canada), using assumptions developed by the Interdepartmental Working Group on Population Aging and Life-Course Flexibility.

These two figures show that expected retirement durations are much longer for those with lower education. Note that the figures do not take into account differences in life expectancies between socio-economic groups. However, a recent report from the Office of the Chief Actuary (OCA, 2003) suggests that the differences in life expectancy for individuals at age 65, with high and low levels of attachment to the labour force, are not large.[12]

It might be thought that people with lower education levels retired earlier because they started work earlier, after a shorter period of schooling. That is, they might have put in at least as much work over their life as the most highly educated, but at an earlier stage of life. Figure 10 shows that this is *not* the case.[13] The trend toward fewer total lifetime years spent in employment, that was so noticeable in the 1940s and 1950s affected people at all educational levels. Since the 1960s however, there has been a noticeable divergence. For people with lower education levels, this downward trend has continued. For those with higher levels, the trend has stabilized and even increased slightly. As these trends indicate, a shift toward later retirement could have substantial distributional implications. Thus, it is essential that policy development consider the best way to minimize losses to groups of individuals over the life course.

Figure 10
Expected Total Lifetime Years in Employment*, Men



Note:
* Expected total lifetime years in employment, once schooling has been completed for Canadian born males.
Source:
LifePaths (Statistics Canada), using assumptions developed by the Interdepartmental Working Group on Population Aging and Life-Course Flexibility.

As tables 6 and 7 indicate, the effects of population aging are not evenly distributed across sectors. A study by MacKenzie and Dryburgh (Statistics Canada, 2003) used age distributions and current measures of turnover and unfilled vacancies to determine which industries and occupations are likely to feel the effects of population aging. The education and health care sectors are most affected by population aging, with 64 percent of men and 63 percent of women, 40 years of age or older in 1999.

Table 6
Percentage of Individuals Age 40 and Over Employed By Selected Industry

Sector	% of Workers Age 40 and Over
Education, Health Care	
men	64
women	63
Forestry, mining, oil and gas	
men	57
women	58
Manufacturing	
Primary Products	
men	60
women	53
Secondary Products	
men	53
women	45
Capital-Intensive Tertiary	
men	43
women	46
Labour Intensive Tertiary	
men	47
women	52
Construction	
men	50
women	55
Transportation, Warehousing, Wholesaling	
men	51
women	47
Communication & Other Utilities	
men	58
women	54
Retail Trade, Consumer Services	
men	43
women	38
Finance, Insurance	
men	50
women	48
Real Estate, Rental Leasing	
men	47
women	45
Business Services	
men	50
women	46
Information, Culture	
men	50
women	49

Source*: MacKenzie and Dryburgh (2003)

Table 7
Median Retirement Age, by Selected Industry, 1987 to 2002

	1987-1990	1991-1995	1996-2000	2001	2002
Education	61.1	61.2	57.5	56.4	57.3
Health and social services	63.8	62.6	61.0	61.8	63.3
Agriculture	65.6	66.2	68.2	69.6	65.6
Forestry, fishing, mines & oil and gas extraction	62.0	61.7	62.0	60.8	60.0
Manufacturing	63.2	62.0	61.9	61.4	60.8
Construction	64.4	63.8	63.8	64.9	61.9
Public utilities	59.6	59.3	57.4	57.8	56.2
Retail and wholesale trade	64.3	63.9	62.5	63.0	62.1
Transportation and storage	61.4	61.3	61.6	60.1	64.0
Finance, insurance and real estate	63.9	62.1	60.6	60.0	60.0
Professional services	65.2	64.9	64.6	65.3	65.3
Business services	64.6	65.4	64.2	62.0	63.9
Information, culture and leisure	62.4	60.1	61.0	58.8	61.1
Restaurant and accommodation	62.9	64.3	63.3	61.0	63.3
Other services	65.2	64.9	63.7	61.2	63.6
Public administration	61.3	59.8	58.2	57.0	59.7

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

Forestry, mining, and oil and gas, also possess an aging workforce with 57 percent of men and 58 percent of women employed in these industries being over 40 years of age. The utilities sector is also vulnerable to challenges related to population aging as it has a large number of older workers combined with the low median retirement age of 56.2 in 2002. In contrast, due to the large number of young employees taking part-time jobs in these sectors, retail, trade and consumer services were found to have the youngest workforces.

Overall, it was found that managerial occupations are the most vulnerable to baby-boomer retirement due to the high level of education and experience, and time required to obtain these positions; several other industries are poised to experience substantial losses in professional occupations, technical/trades and clerical/ administrative occupations.

In the next phase of work, the project will examine the demand side implications of population aging. Specifically it will explore:

- whether demand for goods and services in an older society will shift in a way that will change the type or amount of labour demanded;
- how population aging will affect productivity and real wages (and correspondingly, wealth and savings) in the future; and
- the effects of later retirement on various sectors of the economy and the distributional consequences that will result.

6. To what extent would the choice to work later in life in exchange for more flexibility in time allocation over the life course result in greater health and well-being? To what degree are market forces likely to lead to an improvement or deterioration of life-course flexibility?

A number of recent studies have shown important time crunches during people's working years that have negative social and economic consequences.

These pressures arise from several sources:

- the effects of a concentration of work in the middle years of life due to longer schooling, earlier retirement and some polarization of average hours worked in the labour market with many groups experiencing longer hours;
- the increase in women's participation in the labour market resulting in less time devoted to family and household responsibilities; and
- a related change in social norms so a modern "normal" household should include two equal earners and caregivers.

These pressures, when combined, may result in a postponement of family formation and in a reduction of the fertility rate.

There is growing evidence to support the view that there exists an increasing time crunch and its associated negative consequences.

- A recent study (Duxbury and Higgins, 2003) for Health Canada, based on a study of 100 large employers (with 500 employees or more) showed that high role overload[14] reported by Canadians has increased from 47 percent in 1991 to 58 percent in 2002. High role overload has been found to be particularly important for women, with 70 percent of those reporting high role overload being women with dependent care (of children or of frail elderly) responsibilities.
- Fifty-seven percent of women and 54 percent of men with dependent care (of children or of frail elderly) responsibilities indicate a negative incidence of their work impacting on the time spent with their children.
- The potential health consequences of time pressures and stress were explored by Statistics Canada where a sample of individuals from the 1994-95 National Population Health Survey were followed for six years, to 2000-01. The basic finding is that adults who suffered high stress in 1994-95 had higher odds of developing a number of chronic conditions by 2000-01. Of the various stressors examined, chronic strains (continuing problems with crowded schedules, finances, and relationships) appeared to be the most common and potent. In this survey, some 44 percent of Canadians reported they were trying to do too many things at once.

Other data sources put things in quite a different perspective. The 1998 General Social Survey, while a little dated, shows general satisfaction with work-life balances. It is a particularly useful data source, because it is representative of the entire population.

Basically, about three fourths of men and women surveyed were satisfied with the balance they had achieved between work and family. Time crunches were similarly felt by only about a quarter of the population, somewhat more among women. Overall, life satisfaction was much higher. A key finding is that satisfaction is closely related to how much people liked their jobs, as shown in Table 8. This is true for both sexes, but especially so for women.

Table 8
Satisfaction, by Gender, and Attitude Toward Job

	Not Satisfied with Work-Family Balance	Feeling Time-Crunched	Not Satisfied with Life Overall
Employed women			
Who enjoyed work	22	23	5
Who disliked work	53	41	31
Employed men			
Who enjoyed work	20	18	5
Who disliked work	44	31	14

Source:
1998 GSS, taken from table in Fast et al. (2001).

Good data on trends in time crunches are not available but, in a 2002 Statistics Canada paper, Rowe, Nguyen, and Wolfson used sophisticated techniques to tease conclusions out of available sources, such as the Labour Force Survey. They reviewed 20-year trends (ending in 1995) on average workloads and on the stability over time of individual patterns of work. They found only limited support for the existence of trends, such as increasingly heavy workloads or more unstable work patterns that could indicate a growth in the individual experience of a time crunch.

Modelling the Effects of More Flexible Uses of Time with Working Longer

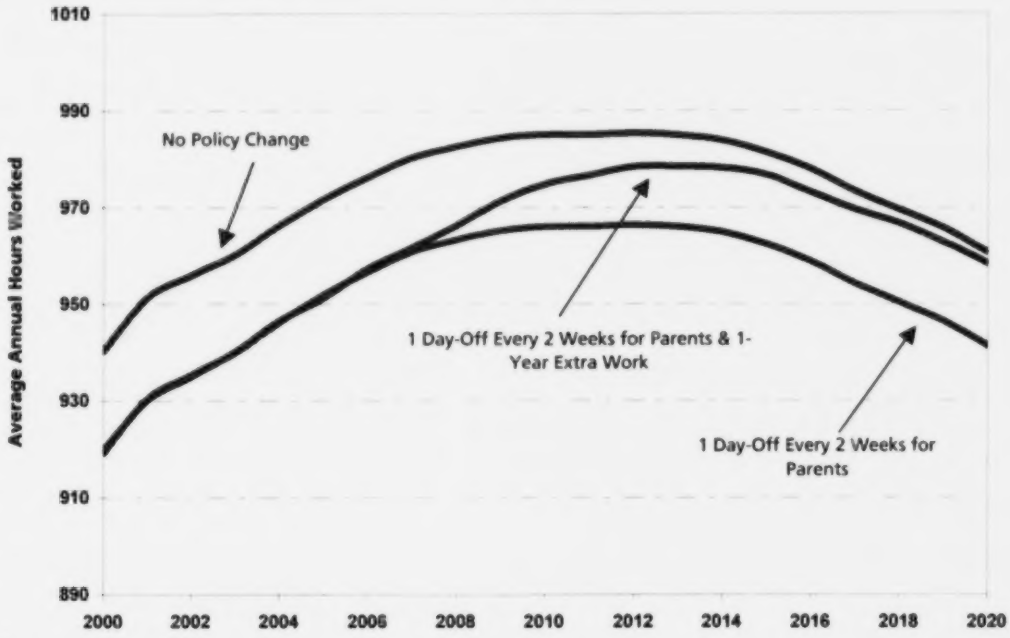
In the first phase of the project, we concentrated on modelling the effects of different time allocations, using scenarios that would combine time off for learning or caregiving with later retirement. These were hypothetical scenarios only, more to test our modelling capacity than to act as serious policy suggestions. The next section shows an illustration in the area of caregiving.

- As an example of more flexible work arrangements, Figure 11 demonstrates the effects on average annual hours worked per capita of providing one day off every second week (about a 10 percent reduction in work effort) to parents of young children (less than 12). It also illustrates what would happen if the entire workforce were to work one more year on

average to "pay" for the additional parental leave. As is shown in Figure 11, there is only a minimal direct impact on labour supply, if the whole workforce were to work one more year on average.

- While the economic impact may be small, the social consequences could be important. Such a change would entail a certain degree of redistribution from one generation to another and from households without children to families with children, which could be seen as either a negative or positive consequence.

Figure 11
One Day Off Every Two Weeks for Parents with Children Under 12: Impact on Total Hours of Work Divide by Total Population



Source:
LifePaths (Statistics Canada), using assumptions developed by the Interdepartmental Working Group on Population. Aging and Life-Course Flexibility.

- There could also be some positive indirect economic effects. Such a change could significantly reduce the stress of balancing work and family responsibilities, reducing absenteeism at work and, in the end, result in productivity improvements in the workplace.

Another illustration relating to lifelong learning is found in the next section.

Next Phase of the Project

In the next phase of the work, we plan to do the following.

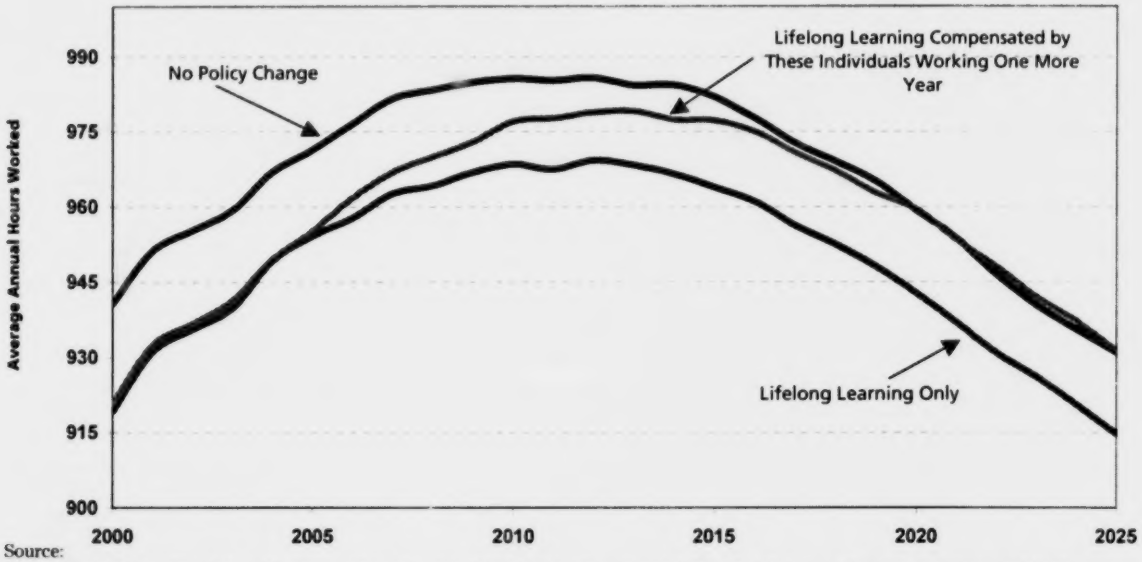
1. Attempt to reconcile the seemingly conflicting data on time crunches and their effect, with a particular emphasis on distributional questions, likely concentrating on the seemingly large disparities in the time allocation choices of people at the low and high end of the educational/socio-economic scale.
2. Better exploit existing data. The 1998 General Social Survey contains a wealth of data on time use and life satisfaction questions including data on retirees as well as employees. However, it has barely been exploited.
3. Examine the extent to which working-life flexibility is likely to increase or decrease as a result of market pressures and pressures on policy-makers, particularly after 2011 when the ratio of producers to consumers begins to fall.
    - The most obvious effect would seem to be in the direction of reduced flexibility – of keeping people at work and not on taking time off work for other purposes. At a time when demography is shrinking the supply of labour, there could be large pressures against policies that increase leave, or shorten working hours.
    - On the other hand, the same labour market pressures could lead employers to increase job quality, including more flexible arrangements for work-life balance, to attract and retain more workers.
4. Begin to model the effects of a set of more carefully conceived policy directions taken in combination. One approach being considered is to model the impact of innovative policies adopted in other countries in a Canadian context.

7. To what extent would more time devoted to lifelong learning increase productivity or lead to working longer, and at what phase of life?

As noted above, most macro modelling has shown how increased human capital can contribute to offsetting permanently the negative economic effects of population aging, rather than simply delaying those effects. Formal learning, particularly later in life, may be a relatively small part of human capital development, but it is of special interest in a project that also deals with other dimensions of life-course flexibility.

To date, the work has involved mechanical modelling. The scenario shown in Figure 12, *which is illustrative only*, demonstrates the effects on annual average hours worked per capita if one year of leave is provided to all employed individuals between the ages of 25 and 50, to pursue learning activities. The premise behind this scenario is that individuals will compensate for their own educational leave by working one year longer.

Figure 12
Education Leave to Pursue Lifelong Learning: One Year Leave for Individuals Between Age 25 and 50: Average Hours of Work per Person: 2000-2025*



Source:
LifePaths (Statistics Canada), using assumptions developed by the Interdepartmental Working Group on Population Aging and Life-Course Flexibility.

Providing the opportunity to participate in lifelong learning activities would increase productivity and help workers maintain up-to-date skills, permitting easier transitions to employment after a termination.

In the second phase of the work, the project will conduct a literature review of the social and private returns to learning (both formal and informal), particularly later in life, as well as the optimal time to undertake adult learning activities. Recognizing that evidence in this domain is rather limited and that participation in learning activities should increase earnings (as a proxy for an increase in labour productivity); we are considering modelling various assumptions to determine the effect of learning on hours of work and earnings. From these estimates, we also intend to examine the macroeconomic impacts of lifelong learning.

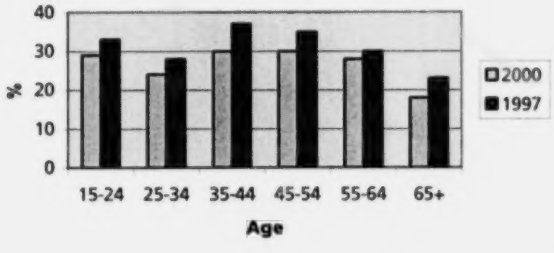
8. To what extent would more flexibility for devoting time to caring/volunteering over the life course result in better individual and collective outcomes and what are the resulting distributional consequences?

Having more flexibility and real choice in the time devoted to work, learning, volunteering, and caregiving, is by itself, a good. For an individual this should result in improved well-being. However, at the societal level, this will not necessarily result in better collective outcomes. For instance, there could be important impacts on public expenditures if the time spent by individuals on caregiving for elderly relatives was shifted to the health care system.[15] Similarly, what would be the impact on the health care system and the associated distributional consequences if increased life-course flexibility meant there would be more time available for caregiving activities?

In the next phase of the project, with time use and other data, we will explore how later retirement and greater life-course flexibility is likely to affect the mix of family and collective supports, and what the expected distributional consequences of this will be.

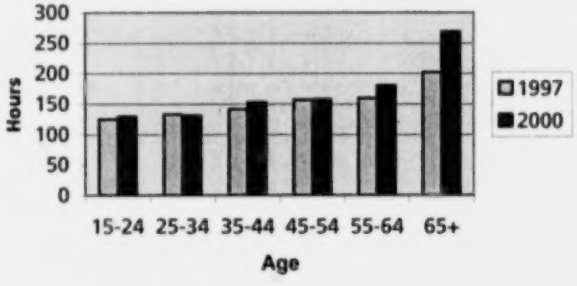
At minimum, we will be able to correct some weak assumptions. A common claim, for example, is that later retirement may discourage important formal volunteering activities by older people. Yet, the data show that, in terms of formal volunteering, it is the 35 to 54 year old age group (i.e., those in there prime working years) that is the most likely to engage in volunteering activities. In fact, it is parents with young children (six years and older) who are most likely to volunteer. At the other end of the spectrum, those who are 65 and older are less likely to give time for volunteering. However, volunteers in this latter age group are spending, on average, the most time in volunteering activities.

Figure 13
Participation Rate in Formal Volunteering



Source:
Statistics Canada (2002).

Figure 14
Average Hours in Formal Volunteering by Volunteers



Source:
Statistics Canada (2002).

In the next phase, we plan to go beyond formal volunteering to explore the effects of later retirement, the increased participation of women in the labour market and other changes in life-course patterns on family and community caregiving and on time devoted to unpaid activities, such as supporting early childhood development.

9. What are the implications of this analysis for fiscal policy?

There are two sets of fiscal issues:

- fiscal sustainability, in the sense of expenditures matching revenues; and
- crowding out in the sense that age-related expenditures could drive out other forms of social spending, including those that may be needed to address problems of higher priority.

Compared with many other countries, Canada is in relatively good shape in terms of fiscal sustainability. A recent International Monetary Fund study (2002) concludes that the Canadian government sector is "relatively well placed to withstand demographic pressures, especially compared to many other industrialized countries." However, this study assumes that Canadian governments will maintain prudent fiscal management. Prudent and sound fiscal management is therefore key to success in meeting challenges presented by an aging population.

Prudence, for purposes of this study, means the highest priority should go to policies (or packages of policies) that will demonstrably increase working time.

On the pension side, public expenditures are low compared with most countries and the recent reforms of the Canda/Quebec Pension Plan (CPP/QPP) have resulted in projected expenditures that are in line with expected revenues. Nevertheless, public pension costs will grow sharply, doubling as a percent of GDP in the coming decades according to an OECD estimate of several years ago. The major uncertainties are with respect to the health care costs associated with an aging population, with some forecasts calling for very large increases that would be hard to sustain without major increases in revenues or reductions in other forms of expenditure.

However, it probably is public pension expenditures that should be the centre of attention. Health care and pension expenditures are central to policy for very different reasons. Health is a good, and the central question for policy is the effectiveness of health care expenditures in reaching a healthy state. In the case of pensions, increased pension spending buys ever-increasing periods of time spent mainly in passive activities that are often unwanted (compared with the alternative of time spent in good jobs) and that may be unhealthy. The earlier discussion suggests that it is at least a credible possibility that the projected growth of public spending on pensions might be better spent elsewhere. Certainly, unless there are reductions in age-related expenditures, there are almost certain to be strong pressures to reduce other forms of spending.

In the next phase of the work, the project will make fiscal calculations based on the common assumptions that have been modelled and will undertake a more systematic examination of age-related public spending pressures.

10. What principles and priorities should guide overall policy development in these areas and what are the most promising areas for federal policy development?

The heart of the project is the hypothesis that working longer, if it were not forced on people, could have major economic and social gains, especially if it was associated with more individual choice in allocating time over life. Three different kinds of policy response could follow from this analysis:

- incremental changes to existing policies that would increase effective retirement ages and increase individual choice in time allocation over life;
- the development of tools that will allow analysis of policy initiatives in terms of the life course and population aging perspectives (These tools would allow analysis of how various policy directions could, when taken in combination, increase life-course flexibility and the duration of work, and allow for the examination of the combined social and economic impacts, including intergenerational transfers and other distributional effects.); and
- the possible development of new policy tools that operate at the level of individuals to both increase life-course flexibility *and* result in more work being undertaken in total.

The first two initiatives are closely related. For example, one incremental change might increase incentives for a delayed retirement for people approaching retirement in the future. (Americans, for example, are gradually raising the age of entitlements to public pensions with many years advanced notice. Quebec is considering changes to the QPP, which will make it advantageous to remain employed by strengthening the relationship between contributions and benefits.) At the same time, one might use some of the resulting savings to enrich quite separate policies that support, for example, more parental leave. The proposed new analytical tools would allow us to examine the combined social and economic effects, for example, on effective retirement ages, winners and losers among generations, or population groups, or the opportunities for win-win outcomes.

The potential new policy instruments would be mainly those that would involve a "tight linkage" between life-course flexibility and working longer. Trade-offs between the two would take place at the level of individuals. Lifetime accounts are an example. For example, there might be tax or other public support for personal accounts that could be drawn down to pay for adult learning, a new house, or for retirement. Individuals would have greater choice, but they would have to make trade-offs. For example, if the funds were used to finance learning in mid-career, there would be less available to support early retirement. There are already policies of this sort, such as Registered Retirement Savings Plans (RRSPs). However, there are also many newer proposals that could result in a

major increase in the role played by lifetime accounts.[16] Work to date on specific policies has primarily taken the form of a review of asset-based approaches to poverty and exclusion, including individual asset-based accounts. That work has been undertaken by the related PRI project on New Approaches to Poverty and Exclusion.

The next phase of the work includes the following elements.

- The work on asset-based approaches will continue and will be extended to a review of the potential role of lifetime accounting approaches more generally.
- A plan will be proposed for the development of needed analytical tools and modelling of new data.
- Policy levers will be identified that are most suitable for use by the Government of Canada, and areas where incremental changes might represent potential sources of win-win solutions.

Notes

[1] Real choice can only occur if those individuals who wish to work longer have the chance to do so. The research is focused on the correct mechanisms to ensure this, such as reducing the barriers institutional or otherwise to working later and correcting market failures which distort the retirement decision, in addition to providing the appropriate incentives (such as increased life-course flexibility) to make later retirement a viable option.

[2] We did not start the project with a fully articulated research plan covering all these areas; the list has benefited a good deal from hindsight gained over the past year.

[3] Statistics Canada's LifePaths microsimulation model traces a large number of (synthetic) individuals over the course of their lives. The data are based on many detailed equations, reproducing individual behaviour drawn from a variety of sources: census, surveys, and administrative records. This tool represents a reliable way of using a very wide range of data sources from a longitudinal life-course perspective. A chief benefit is that it allows for much more nuanced projections of a wide range of social and some economic variables. The project uses LifePaths in association with macroeconomic models that do a better job on other projections, ensuring common assumptions are used in each.

[4] It may be, however, that the additional years of leisure that are "traded off" by this relative fall in material well-being may increase overall well-being. That possibility is explored later, with the conclusion being that there seem to be better ways of spending a nation's economic resources than supporting ever-growing periods of leisure, which is mainly devoted to passive activities in the last third of life.

[5] In this paper the authors assumed a closed economy framework. However, in a following paper, Fougère and Mérette (2000b) repeated the exercise for the case of small open economies and found that the conclusion reached in the previous paper did not change, although the positive growth effect is now conditional on population aging occurring in the rest of the world.

[6] This assumption represents the current consensus among participating departments.

[7] Preliminary work shows that, if left unconstrained, LifePaths would even have women working later than men in the forecast period. However, great care needs to be exercised in using LifePaths to project participation rates, since it models only the supply side and does not take labour demand into account.

[8] To capture the full range of transitions to retirement, the modelling assumes that in 2007 labour force transition probabilities for individuals age 55 and over were maintained at their current rate for three years (i.e., individuals between age 55 and 58 are left with their age 55 probabilities), and resumed their normal course after (i.e., individuals at age 59 behave as if they were 56, at 60 they behave as if they were 57, etc.) until they withdraw completely from the labour force. This assumption was maintained for individuals turning age 55 after 2007.

[9] One extra year is too short to be meaningful. Average retirement ages normally fluctuate by a year or so over quite a short period of time. Five years sounds long but, taking a 30-year sweep of history, it is certainly not impossible. It must be remembered that today's very long periods of life spent in retirement is a recent historic trend and could well be reversed quite rapidly. Nevertheless, it would be difficult to imagine how federal policy levers, taken in isolation, could have the effect of extending retirement by five years.

[10] Based on a 2001 survey of both employers and employees, Statistics Canada reported that four percent of full-time permanent employees in the private sector thought they had a private retirement plan but didn't, with much confusion between the kind of plan (RRP or group RRSP), let alone about the actual features of those plans. Knowledge of the features of their own pensions – public and private – is low among workers in most OECD countries.

[11] This analysis and data is drawn from Statistics Canada, 2002 General Social Survey, G. Schellenberg (forthcoming)

[12] In all simulations, LifePaths assumes average life expectancies by cohort and fixed relative risks of mortality, by age, sex, and institutional status. Currently, no distinction in life expectancy is made between different socio-economic groups, although, Statistics Canada (2002) found that substantial differences in life expectancy at birth could exist between individuals living in the poorest and richest urban neighbourhoods. For residents of the poorest neighbourhoods, life expectancy for a male in 1996 was 73.1 years whereas for a male born in the richest neighbourhoods life expectancy was 78.1 years. However, as discussed in the recent report by the Office of the Chief Actuary (2003), life expectancy of those who are active in the labour market (as measured by their CPP contributions) displays a similar pattern to those depicted by LifePaths. At age 60, the average life expectancy of a male is 20.1 years. Someone with high CPP contributions (which could be indicative of higher educational attainment) may expect to live 20.6 years, while someone with relatively low CPP contributions (those with contributions between 25 and 50 percent of maximum) would live about 18.9 years.

[13] In all these educational attainment charts, people with completed secondary schooling, community college diplomas, or some post-secondary schooling were somewhere between the extremes of either not graduating from high school or obtaining a university degree. A comparable chart for women would be completely dominated by the rising female participation rates discussed earlier.

[14] Role overload is defined as what occurs when an individual is confronted with excessive demands to carry out the set of obligations associated with her/his particular position or status.

[15] For example, using results from the 1996 GSS Survey, Fast et al. (1998) estimated that the average cost of informal caregiving to the elderly was approximately $107 to $117 million per week for the Canadian population as a whole. This estimate does not include other costs, such as out-of-pocket expenditures, foregone employment opportunities, unpaid labour, and negative impacts on emotional, physical, and social well-being.

[16] It is sometimes argued that individual accounts would weaken the social fabric by making it more difficult to redistribute resources across population groups. But the amount of redistribution is simply a matter of design. Individual accounts can easily be designed to produce at least as much redistribution as today's point-in-time policies. Of greater concern is the claim that people often cannot make real life-choice trade-offs, because needed information about the future does not, and cannot, exist. It is certainly true that present levels of literacy, about financial and life-course planning are very low. Introduction of lifetime accounts would certainly have to go hand in hand with the growth of this kind of literacy – a desirable end in its own right.

References

Bowlby, Geoff. 2004. "The Labour Market in 2003." *Perspectives on Labour and Income*, 5, no. 1. Ottawa: Statistics Canada. Cat. No. 75-001-XIE.

Canada, HRSD (Human Resources and Skills Development). 2004. *Population Aging in Canada: A Risk Analysis.* Presentation made at the February Federal/Provincial/Territorial Canadian Occupational Projection System.

Canada, Statistics Canada. 2002. *Caring Canadians involved Canadians: Highlights from the National survey of giving, volunteering and participating.* Ottawa: Statistics Canada.

———. 2004. "Stress, Health and the Benefit of Social Support." *Health Reports*, 15, no. 1. Ottawa: Statistics Canada.

Denton, Frank T. and Byron G. Spencer. 2003. "Population Change and Economic Growth: The Long Term Outlook." Hamilton: McMaster University.

Duxbury, Linda and Chris Higgins. 2003. " Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium: A Status Report". Ottawa: Health Canada

Fast, Janet, Jane Kolodinsky, and Gong-Soog Hong. 1998. "The Hidden Costs of Informal Care-giving: An International Comparison." *Consumer Interests Annual*, 44: 206.

Fast, Janet, Judith Frederick, Nancy Zukewich, and Sandra Franke. 2001. "The Time of Our Lives..." *Canadian Social Trends*, 63: 20.

Fougère, Maxime and Marcel Mérette. 2000a. "Population Aging, Intergenerational Equity and Growth: An Analysis with an Endogenous Growth Overlapping Generations Model." In *Using Dynamic General Equilibrium Models for Policy Analysis*, ed. G. Harrison, Svend E. Hougaard Jensen, Lars Haagen Pedersen, and Thomas Rutherford. Amsterdam: North Holland.

———. 2000b. "Croissance endogène et vieillissement démographique: le cas d'une petite économie ouverte." Working Paper No. 2000-03. Ottawa: Department of Finance.

Fougère, Maxime, Simon Harvey, and Marcel Mérette. 2004. "Ageing and the Economic Impact of Raising the Effective Retirement Age in Canada." Ottawa: Human Resources and Skills Development.

Fougère, Maxime, Simon Harvey, François Poitras, and Marcel Mérette. 2003. "Ageing Population and Immigration in Canada: An Analysis with a Regional CGE Overlapping." Ottawa: Human Resource Development Canada. Paper presented at the 4th International Research Conference on Social Security, Antwerp, May 2003.

IMF (International Monetary Fund). 2002. "2003 Article IV Consultation with Canada." News Release <www.imf.org/external/np/ms/2002/111502.htm>.

MacKenzie, Andrew and Heather Dryburgh. 2003. "The Retirement Wave." *Perspect ives on Labour and Income*, 4, no. 2. Ottawa: Statistics Canada. Cat. No. 75-001-XIE.

Mérette, Marcel. 2002. "The Bright Side: A Positive View on the Economics of Aging." *Choices IRPP*, 8, no. 1: 1-24.

Morissette, René and Xuelin Zhang. 2004. "Retirement Plan Awareness." *Perspectives on Labour and Income*, 5, no. 1. Ottawa: Statistics Canada. Cat. No. 75-001-XIE.

OCA (Office of the Chief Actuary). 2003. "Canada Pension Plan Mortality Study." *Actuarial Study No. 3.* Ottawa: Office of the Superintendent of Financial Institutions.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development). 2001. "Ageing and Income: Financial Resources and Retirement in Nine OECD Countries." Paris.

Rowe, Geoff, Huan Nguyen, and Michael Wolfson. 2002. "Is the Time Crunch Real?" Ottawa: Statistics Canada. Paper Presented at the International Time Use Conference on Time Pressure, Work-Family Interface, and Parent-Child Relationships.

Schellenberg, G. 2004. 2002 General Social Survey (Forthcoming). Ottawa: Statistics Canada

Wilkins R., J.-M. Berthelot, and E. Ng. 2002. "Trends in Mortality by Neighborhood Income in Urban Canada from 1971 to 1996." *Health Reports Supplement*, 13: 1-28. Ottawa: Statistics Canada. Cat. No. 82-003-XPE.

Projet de recherche sur les politiques | Policy Research Initiative

Vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie

Le rôle pivot de l'augmentation des choix dans la décision de la retraite

Document de travail

mars 2004

Projet du PRP
Vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie

Canada

Vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie : Le rôle pivot de l'augmentation des choix dans la décision de la retraite

Document de travail

mars 2004

Projet du PRP

Vieillissement de la population et
flexibilité des parcours de vie

Ce document de travail a été rédigé pour la Table ronde PRP-CRSH sur les politiques fondées sur les parcours de vie tenue à Ottawa le 30 janvier 2004. Ce document contient de l'information pour discussions seulement et ne reflète pas nécessairement la position officielle du Gouvernement du Canada.

Raison d'être du projet

En tant que société, notre succès est largement déterminé par les choix que les citoyens font au cours de leur vie en ce qui concerne la répartition du temps consacré à l'apprentissage, au travail, aux soins prodigués à leurs enfants et à leurs parents âgés, au bénévolat, à des activités non rémunérées à la maison ainsi qu'à la retraite. Ces choix sont personnels, mais ils sont grandement influencés par les mesures institutionnelles et les politiques qui prévoient notamment une semaine de travail « standard » de cinq jours/40 heures, deux ou trois semaines de vacances annuelles, l'âge d'entrée à l'école et l'âge « normal » de la retraite entre 60 et 65 ans.

L'importance économique et sociale que revêt la façon dont les gens répartissent leur temps – l'enchaînement, la durée et le chevauchement des principales activités de la vie ainsi que les transitions réussies ou ratées d'une étape de la vie à une autre – est évidente tout comme l'est l'influence directe et indirecte des politiques sur cette répartition du temps. Toutefois, les perspectives de la trajectoire de vie ne jouent pas un rôle important dans l'analyse politique.

On a constaté récemment une amélioration de notre compréhension empirique de certaines transitions clés dans la vie – de l'aide sociale au marché du travail, de l'école au marché du travail, etc. – et on a élaboré des politiques visant à appuyer ces transitions. Les résultats de nouvelles enquêtes longitudinales et d'analyses de même que les nouvelles techniques analytiques telles que les modèles de microsimulation qui se profilent à l'horizon permettent de faire des analyses approfondies dans une perspective englobant le cycle de vie.

Il y a un an, le Projet de recherche sur les politiques a lancé un projet de recherche interministériel afin d'explorer l'hypothèse selon laquelle le remaniement des politiques de manière à prendre en compte la répartition du temps dans la trajectoire de vie laisserait entrevoir d'importants gains économiques et sociaux. L'hypothèse de départ était qu'en raison de la retraite imminente de la génération du baby-boom, le moment serait bien choisi pour considérer des changements stratégiques qui permettraient d'avoir le choix de repousser la retraite et de pouvoir répartir à leur guise au cours de leur vie le temps alloué au travail, aux loisirs, à l'apprentissage, et à la prestation de soins.

Une retraite plus tardive[1] pour ceux qui désirent continuer à travailler (c.à.d. plus de temps passé au travail et l'utilisation plus productive du temps sans cesse grandissant du temps passé à la retraite) aurait d'importantes retombées macroéconomiques et pourrait, être partie intégrante d'un train de mesures stratégiques qui donneraient lieu à une foule d'avantages sociaux.

Cette plus grande flexibilité ne s'applique pas uniquement à la retraite tardive ou graduelle (flexibilité accrue pour établir un juste équilibre entre le travail et les loisirs durant les années précédant la retraite complète), mais également à l'utilisation d'un partie du temps supplémentaire passé au travail en fin de carrière comme compensation pour le temps consacré à d'autres activités (p. ex. formation ou prestation de soins) en début de carrière.

L'hypothèse est fort à propos car les idées reçues sur plusieurs grands enjeux politiques à moyen terme convergent toutes sur des questions liées au cycle de vie :

- Le départ à la retraite prochain des baby-boomers donnera probablement lieu à une réduction du taux de croissance économique après 2011– à moins qu'un nouvel équilibre entre le temps consacré au travail et aux loisirs au cours de la période de transition menant à la retraite ne se traduise par une hausse de l'âge moyen de la retraite.
- Bien sûr, la croissance économique peut être le fait d'une productivité accrue aussi bien que de l'augmentation des heures de travail. Un facteur déterminant de l'accroissement de la productivité est l'accroissement du capital humain. Il semble acquis de dire qu'un système d'apprentissage continu plus solide devrait être une composante importante des politiques en matière de capital humain. Là encore, il s'agit du temps que les gens consacrent à l'apprentissage selon les étapes de leur vie.
- Au plan des politiques publiques, il est fort probable que l'accroissement des dépenses gouvernementales liées à l'âge après 2011 évinceront d'autres formes de dépenses sociales – notamment pour ce qui est des politiques plus susceptibles d'accroître le bien-être que ne le sont les programmes de soutien du revenu à la retraite. Cette situation pourrait être neutralisée dans une certaine mesure si les gens choisissaient de travailler plus longtemps – produisant des produits et services et versant des impôts plus élevés – ce qui inverserait la tendance actuelle, à savoir que la vie active est plus courte que la période d'oisiveté où l'on reçoit des allocations de retraite.
- Une autre tendance clé en matière de capital humain consiste à donner une place prioritaire au renforcement du développement de la petite enfance. Là encore, il semble acquis et fondé de dire que la souplesse dans les accords de travail (tels que le congé parental) lorsque les enfants sont jeunes contribue largement à la solution politique.
- Une série de questions connexes se posent en matière de conciliation travail-famille, de manière à mieux appuyer la prestation de soins aux aînés – un problème grandissant. De meilleures dispositions en matière de prestation de soins au sein des familles ne sont certes pas la panacée, mais on sent généralement qu'elles contribuent grandement à la solution.
- De façon plus générale, le manque d'équilibre entre le temps consacré au travail, à l'apprentissage et à la prestation de soins au cours de la « vie active » suscite de plus en plus d'inquiétudes, particulièrement compte tenu des effets négatifs qu'ont les horaires surchargés sur la santé et le bien-être, et eu égard aux avantages sociaux que procure une plus grande liberté de choix pour la conciliation travail/vie personnelle. Le problème en est un d'allocation du temps de loisir au cours du parcours de vie. (Le temps consacré aux loisirs s'accroît rapidement. Toutefois, cet accroissement de temps libre vise presque exclusivement la période de la retraite, soit le dernier tiers de la vie, alors que l'emploi du temps offre moins de souplesse en milieu de carrière. Il y a eu peu de changement dans les heures moyennes de travail au cours des dernières décennies.)
- Les questions qui touchent les choix de parcours de vie et l'allocation du temps façonnent de plus en plus la manière dont nous examinons les problèmes de répartition, notamment les politiques visant la pauvreté et l'exclusion. Nous

sommes de plus en plus préoccupés par les risques entourant le cycle de vie, la durée de l'exclusion dans les parcours de vie, le rôle des passages dysfonctionnels d'une étape de la vie à la suivante et les difficultés qu'éprouvent maintes personnes ayant des aptitudes limitées à rester plus longtemps sur le marché du travail, même si celles-ci ne demandent pas mieux. Les politiques actuelles négligent grandement ces domaines alors qu'elles se concentrent sur les situations de pauvreté et d'exclusion à des moments précis dans le temps, et ne prennent pas en compte les liens entre les différents états et expériences pendant la trajectoire de vie.

Les raisons ne manquaient donc pas pour le lancement d'un projet qui examinerait la situation dans ces domaines. Les conséquences politiques sont susceptibles d'être énormes. En fait, deux projets du PRP ont été menés dans une optique de cycle de vie – l'un est intitulé Vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie et l'autre Nouvelles approches en matière de pauvreté et d'exclusion. Le présent article s'attache au premier – mais il renvoie aux aspects distributifs de la répartition du temps lorsque cela est important pour la politique.

Les questions de recherche

Les questions énoncées ci-après[2] président à l'analyse politique. On constate un sérieux manque de données dans nombre de ces domaines – mais on peut commencer à utiliser de nouvelles données longitudinales ainsi qu'un nouveau modèle de microsimulation (LifePaths[3]). Le projet a puisé le plus possible dans ces nouvelles sources.

Les prochaines sections décrivent a) les éléments d'information que nous avons obtenus jusqu'à maintenant relativement aux divers sujets, b) les moyens qui nous permettront d'obtenir de meilleurs éléments d'information au cours de la prochaine année.

Questions concernant les aspects économiques

1. Les défis macroéconomiques posés par le vieillissement de la population sont-ils plus grands ou plus petits lorsqu'on les aborde dans l'optique des parcours de vie?
2. La retraite tardive est-elle la seule grande solution?
3. Combien d'années de plus les gens devraient-ils travailler afin que les effets économiques négatifs du vieillissement de la population puissent être neutralisés?
4. Combien de travailleurs décideraient de travailler plus longtemps s'il n'y avait pas d'obstacles (législatifs ou institutionnels) dissuasifs? Combien de temps? Dans quelle mesure les processus d'adaptation normaux amoindriraient-ils ces obstacles?
5. Si une vie active plus longue devenait la norme, qui seraient les gagnants et les perdants – tant dans les groupes de travailleurs que dans les secteurs – et comment pourrait-on minimiser les pertes?

Questions concernant d'autres aspects de la flexibilité du cycle de vie

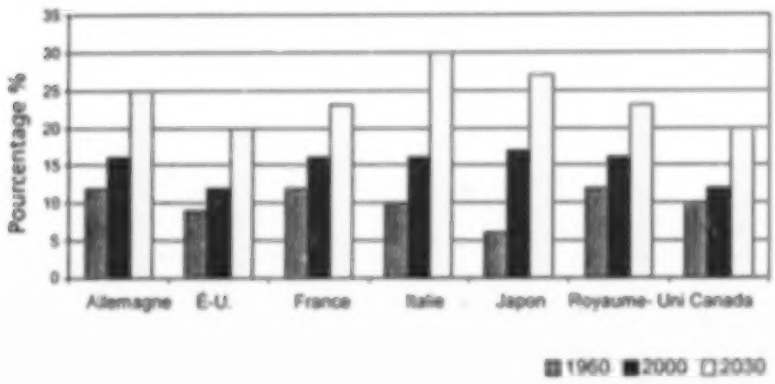
6. Dans quelle mesure le fait de travailler plus longtemps en échange d'une plus grande liberté de choix relativement à la répartition du temps donnerait-elle véritablement lieu à une meilleure santé et à un mieux-être? Dans quelle mesure les facteurs d'adaptation normaux peuvent-ils donner lieu à une amélioration ou à une détérioration de la flexibilité du cycle de vie?
7. Dans quelle mesure le fait de consacrer davantage de temps à l'apprentissage continu augmenterait-il la productivité ou prolongerait-il la vie active – et à quelles étapes de la vie?
8. Dans quelle mesure une plus grande liberté relativement au temps consacré à prodiguer des soins ou au bénévolat au cours d'une vie pourrait-elle avoir des effets bénéfiques au plan personnel et collectif? Quelles en seraient les répercussions distributionnelles?

Questions concernant les stratégies politiques

9. Quelles conséquences cette analyse a-t-elle sur la politique fiscale?
10. Compte tenu des constatations énoncées ci-dessus, quel train de principes devrait guider l'élaboration d'une politique globale dans ces domaines et quels sont les domaines les plus prometteurs pour l'élaboration d'une politique fédérale?

1. Les défis macroéconomiques posés par le vieillissement de la population sont-ils plus grands ou plus petits lorsqu'on les aborde dans une optique de cycle de vie?

Figure 1
Proportion de personnes de 65 ans et plus



Source : OCDE (2001).

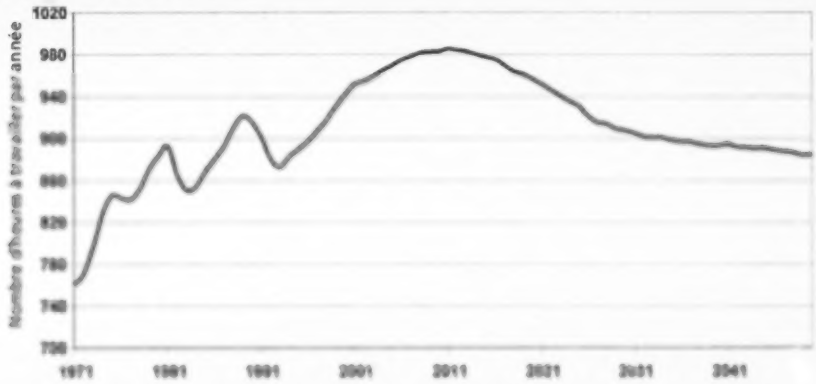
Le premier graphique présente une comparaison connue du vieillissement de la population dans divers pays. Par rapport aux autres pays, le Canada est relativement jeune, mais on prévoit une forte augmentation de la population âgée au cours des 30 prochaines années. L'OCDE reconnaît le Canada comme l'un des pays où le vieillissement de la population représentera un des plus grands défis au cours de cette période.

Dans le passé, on a exprimé le défi sous la forme d'un ratio de dépendance – le nombre d'aînés qui sont « dépendants » de la population active. Le deuxième graphique montre les résultats d'un outil beaucoup plus complexe et fiable de l'impact qu'aura le vieillissement sur l'effort de travail de la population relativement aux besoins de cette population.

Ce graphique indique que, basé sur les comportements observés dans le passé relativement à la retraite, le nombre moyen d'heures travaillées par personne culminera après 2011 – après avoir augmenté (de façon irrégulière selon certains cycles) au cours des 10 années précédentes – et déclinera au cours des décennies qui suivront. La tendance à long terme sera une diminution des heures au cours des prochaines décennies.

L'analyse confirme que le défi est pour ainsi dire le même que le montre l'analyse classique du ratio de dépendance. Cependant, l'analyse est plus juste puisqu'elle prend acte du fait que plusieurs ne travaillent pas à temps plein ou toute l'année, et elle prend aussi en compte de la hausse probable de la participation au marché du travail en raison de la hausse des niveaux d'éducation.

Figure 2
Nombre moyen d'heures travaillées par personne par année* : 1975-2050



Source LifePaths (Statistique Canada), hypothèses développées par le groupe de travail interministériel sur le Vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie

La diminution du nombre d'heures par personne est problématique pour la croissance économique. Le PIB par habitant est fonction du nombre d'heures travaillées et de la productivité enregistrée pendant ces heures. Ainsi, pour un niveau de productivité donné, le PIB par habitant est plus bas lorsque le nombre d'heures travaillées est bas. Autrement dit, après plusieurs décennies au cours desquelles la progression de l'offre de main-d'œuvre appuie la croissance économique, nous entrerons, vers 2011, dans une période où le rétrécissement de l'offre de main-d'œuvre fera reculer le taux de croissance économique. Des prévisions récentes de l'OCDE indiquent que le taux de croissance pourrait diminuer de moitié, selon les hypothèses posées.

Il est donc évident que les changements attribuables au vieillissement de la population relativement à la répartition du temps de travail et de loisirs à la retraite ont des conséquences négatives[4] sur la croissance économique, et par conséquent sur l'amélioration prévisible des niveaux de vie.

Cette détérioration est-elle compensée par les modifications que la population vieillissante apportera au côté productivité de l'équation?

Mérette (2002) est d'avis que le vieillissement de la population n'entraînera pas nécessairement un ralentissement de la croissance, une crise fiscale ou la diminution du niveau de bien-être. Il laisse entendre que le vieillissement de la population entraînera vraisemblablement une hausse des salaires par rapport aux taux d'intérêts, ce qui devrait favoriser une accumulation et un approfondissement du capital humain chez les jeunes et, par conséquent, dans le contexte d'une économie du savoir, constituer l'un des principaux moteurs de la croissance économique grâce à l'amélioration de la productivité.

Fougère et Mérette (2000) font la description d'un modèle de croissance endogène, chevauchant les générations et adapté à la situation canadienne[5], qui intègre plusieurs caractéristiques institutionnelles des programmes gouvernementaux. Dans leur scénario

de base, la formation de capital humain découlant du vieillissement de la population s'accroît à un rythme régulier entre 1995 et 2050, ce qui donne une réserve de capital humain de 17 % plus élevé en 2050 que dans un scénario où il n'y aurait pas de vieillissement de la population. Cette augmentation de la formation de capital humain découle non seulement d'un plus grand nombre d'étudiants de niveau postsecondaire, mais également d'efforts accrus et de plus d'intensité déployés par ces étudiants. Ces caractéristiques contribuent à une hausse annuelle moyenne de la croissance économique 0,8 % plus élevée que dans un scénario sans vieillissement.

En gros, selon ces études, il est possible que le du vieillissement de la population soit accompagné d'une hausse de la productivité grâce à une accumulation de capital humain.

Dans la prochaine étape du projet, nous poursuivrons les travaux de perfectionnement de nos micro-modèles et macro-modèles, y compris la vérification de la sensibilité de nos diverses hypothèses liées au marché du travail, à la productivité et à l'accumulation du capital humain, comme nous le soulignons plus loin dans le présent document. Toutefois, nous ne prévoyons pas de changements majeurs dans nos projections fondamentales du nombre d'heures travaillées.

2. La retraite tardive est-elle la seule grande solution?

Selon l'OCDE, l'inversion de la tendance actuelle en matière de retraite, à savoir la retraite précoce, constitue la façon la moins douloureuse de compenser les effets macroéconomiques négatifs du vieillissement de la population.

Afin de vérifier cette hypothèse, nous avons d'abord examiné d'autres moyens susceptibles de compenser ces effets négatifs. Bien entendu, comme il en sera question dans les paragraphes sur l'apprentissage continu et sur le capital humain, une productivité accrue est une façon évidente d'y parvenir. Toutefois, il pourrait y avoir d'autres moyens de faire augmenter le nombre d'heures travaillées dans l'économie :

Une immigration accrue

- Merette *et al* (2003) ont constaté, en utilisant un modèle régional à générations imbriquées, que l'augmentation des niveaux d'immigration pouvait atténuer de façon importante certains effets négatifs du vieillissement de la population sur le PIB réel par habitant. Ils ont constaté qu'une augmentation de 1 % de la population d'immigrants au-delà de la cible actuelle (moyenne de 1997-2001) de 0,75 % pourrait permettre d'éviter une diminution de 10 % du PIB réel par habitant à long terme. Toutefois, les effets positifs de l'augmentation du nombre d'immigrants, négligeables jusqu'en 2034, ne se feront véritablement sentir que vers 2050.
- Denton et Spencer (2003) avancent aussi qu'une augmentation du nombre d'immigrants pourrait avoir des effets positifs immédiats et continus sur la croissance du PIB, comme l'indique le graphique ci-dessous, mais que cette augmentation n'aurait qu'une incidence négligeable sur la croissance du PIB par habitant. Par ailleurs, ils soutiennent que les cibles fixées pour l'immigration devraient être rehaussées immédiatement et maintenues à des sommets sans précédent pour que l'immigration puisse servir d'outil politique permettant de soutenir ne serait-ce qu'une croissance modeste de la main-d'œuvre.

Tableau 1
Impact de l'immigration sur le PIB

	2001-2011	2011-2021	2021-2031	2031-2041	2041-2051
	Croissance annuelle du PIB				
Situation antérieure	2,52	1,66	1,45	1,54	1,4
Augmentation de l'immigration (augmentation annuelle de 50 % ou 345 000 nouveaux immigrants chaque année)	2,83	2,08	1,89	1,93	1,75
	Incidence sur le PIB par habitant				
Situation antérieure	1,77	1,09	1,11	1,45	1,45

Source : Denton et Spencer (2003)

On est souvent surpris de voir que l'immigration ne donne lieu qu'à des gains apparemment modestes pour ce qui est de compenser le vieillissement de la population. Cela est dû au fait que l'immigration touche les deux parties de l'équation du ratio de « dépendance ». Si on assimile la proportion d'employés par rapport à la population totale à la proportion de producteurs par rapport aux consommateurs, des solutions telles que la retraite tardive ou une augmentation des taux de participation à d'autres âges ont pour effet d'augmenter le nombre de producteurs alors qu'elles n'ont aucun effet sur le nombre de consommateurs. Une augmentation du nombre d'immigrants entraîne une augmentation du nombre de producteurs, mais elle entraîne aussi une augmentation du nombre de consommateurs – réduisant ainsi grandement les effets de l'immigration sur le ratio.

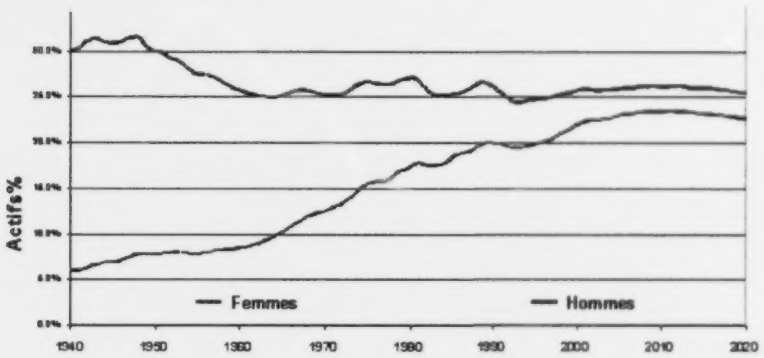
Au cours de la prochaine étape, nous reprendrons l'analyse précédente à l'aide des hypothèses élaborées pour le projet – mais rien ne laisse entrevoir des résultats différents par rapport à ce qu'il semble acquis et fondé de dire.

Un taux de participation féminine encore plus élevé

Dans de nombreux pays, la présence de plus en plus grande des femmes sur le marché du travail est considérée comme une façon possible d'accroître la main-d'œuvre disponible. Cette réponse stratégique ne semble toutefois pas nécessaire au Canada. La présence des femmes sur le marché du travail s'est déjà accrue de manière radicale depuis les années 50, témoignant des changements socioéconomiques rapides qui se sont opérés et d'une tendance à faire davantage d'études postsecondaires chez les femmes.

À noter que, comme l'indique le graphique ci-dessous, nous posons comme hypothèse[6] que l'emploi féminin par rapport à la population totale n'atteindra pas le niveau de l'emploi masculin pendant la période visée. Au cours de la prochaine étape, nous effectuerons une analyse de sensibilité qui permettra au modèle de fonctionner sans contraintes à cet égard – ce qui donnera lieu à des taux de participation féminine plus élevés[7], compte tenu des importants gains obtenus récemment par les femmes relativement au niveau d'éducation. Toutefois, il est peu probable que cela change fondamentalement le graphique des heures par personne.

Figure 3
Ratio emploi-population totale : 1940-2020



Source: LifePaths (Statistique Canada)

Réduction du chômage et sous-emploi

À en juger par des travaux récents menés par l'OCDE et d'autres institutions, cette réduction est importante à plus d'un titre, certes, mais elle ne devrait pas avoir d'importants effets continus sur le nombre d'heures par personne. Nous souhaitons confirmer cette affirmation lors de la prochaine étape de notre modélisation.

Des études moins longues

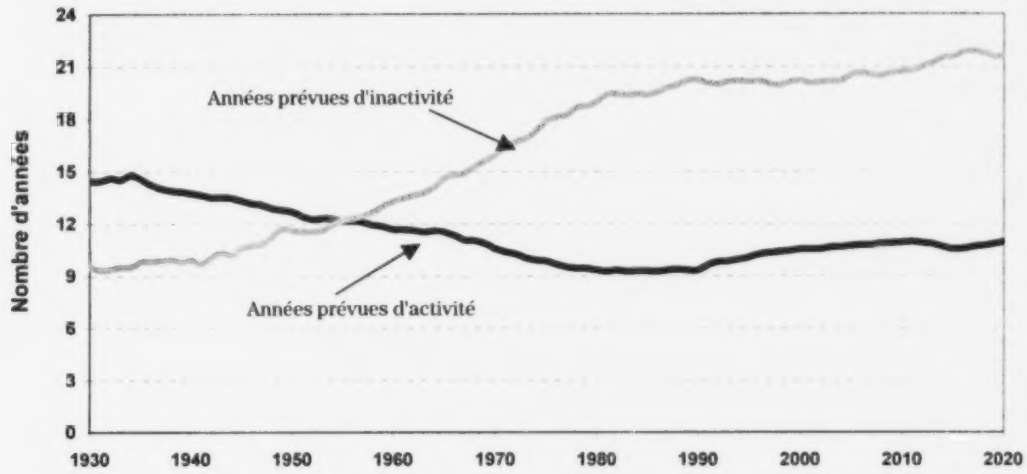
On dit souvent que notre système d'éducation postsecondaire repose trop sur l'acquisition continue du savoir et que la transition vers le marché du travail devrait se faire plus tôt et de façon plus graduelle, et être combinée à des stages et à de la formation en milieu de travail. Cependant, on s'entend généralement, pour dire que le fait de prolonger les études est une bonne chose et qu'il serait mal avisé d'augmenter les taux de participation des jeunes en raccourcissant leur période d'études. Réduire la durée de l'éducation est bien entendu possible tel que l'a démontré récemment la réduction d'un an des études secondaires en Ontario. Cependant, nous ne modéliserons pas d'autres réductions du temps d'éducation au cours de la prochaine année, bien que ceci serait techniquement possible.

Conclusion

Il est probable que les idées reçues sont justes. Les principaux gains devraient découler d'une retraite tardive, solution que viendrait soutenir à très long terme seulement un niveau d'immigration accru. Nous nous sommes donc attachés à examiner les effets d'une vie active plus longue – la solution préconisée dans presque toutes les analyses récentes.

3. Combien de temps d'activité supplémentaire faudrait-il pour compenser les effets économiques négatifs du vieillissement de la population?

Figure 4
Nombre prévu d'années qui reste d'activité et d'inactivité sur le marché du travail* : Pour les hommes de 50 ans



Source : LifePaths (Statistique Canada), tiré des conclusions du groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité du cycle de vie

Nombre prévu d'années d'activité et d'inactivité : pour les hommes de 50 ans. Années prévues d'inactivité. Années prévues d'activité. Nombre d'années.

On considère généralement qu'une retraite plus tardive constitue la meilleure solution (pour ceux qui considèrent qu'il faut trouver une solution au défi macroéconomique du vieillissement de la population). Il y a de plus en plus de temps disponible à la retraite. Le schéma ci-dessus illustre cette tendance pour le Canada et indique que les hommes qui sont encore actifs à 50 ans et plus consacrent moins de temps à l'emploi en fin de carrière. En même temps, l'augmentation de l'espérance de vie indique que les Canadiens ont une période de retraite plus longue qu'auparavant. Parallèlement, le tableau suivant compare, au niveau international, l'âge médian du retrait de la population active et la durée de la retraite « complète » (c'est-à-dire l'espérance de vie à l'âge médian du retrait). Il faut noter que l'âge de la retraite au Canada est au milieu du groupe, mais significativement plus faible que celui des États-Unis, notre point de comparaison principal pour la production économique.

Tableau 2
Âge du retrait de la population et durée de la retraite pour les hommes en 1999

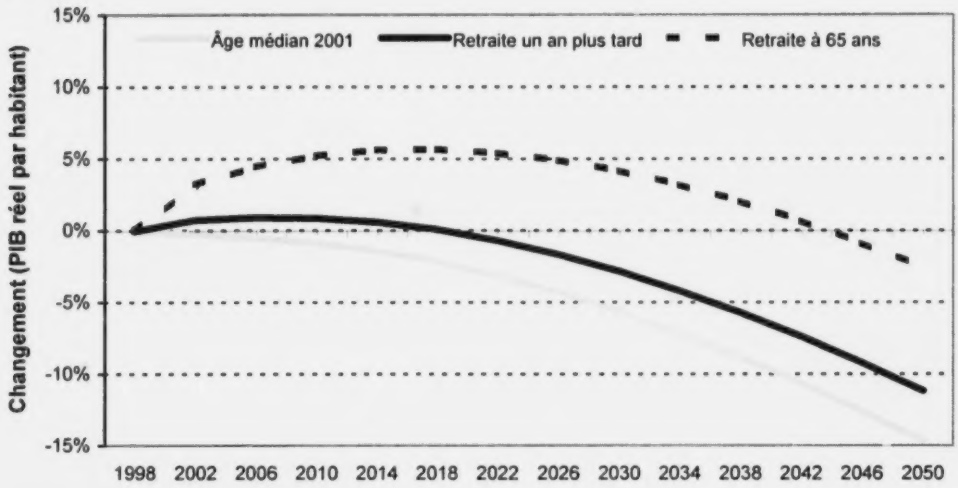
	Âge médian du retrait	Durée de la retraite « complète »
Canada	62,4	18,2
Finlande	59,6	18,9
Allemagne	60,3	18,8
Italie	58,8	20,7
Japon	68,5	14,9
Pays-Bas	60,4	18,2
Suède	63,7	17,5
Royaume-Uni	62,6	16,8
États-Unis	64,6	16,3

Source : OCDE (2001)

La retraite hâtive, dans le contexte du vieillissement de la population, pourrait accroître les effets négatifs liés à une diminution de la population active. Fougère et al. (RHDC, 2004) utilisent un modèle d'équilibre général calculable pour étudier les avantages économiques possibles découlant d'une augmentation de l'âge réel de la retraite à 61.2 (niveau de 2001). Comme l'indique le tableau ci-dessous, les auteurs ont découvert que le fait de travailler plus tard peut atténuer certaines répercussions économiques néfastes liées au changement démographique, mais ils indiquent également que ces prévisions sont des limites supérieures. Si l'âge réel médian de la retraite restait au niveau de 2001, le PIB réel par habitant pourrait diminuer de 14 % comparativement à une situation où il n'y aurait pas de changements démographiques. Cependant, la hausse de l'âge réel de la retraire d'uniquement un an pourrait, à long terme, accroître le PIB réel de 3,5 %. De plus, si l'âge réel de la retraite était porté du niveau de 2001 à 65, le PIB réel par habitant pourrait, à long terme, être 12 % plus élevé.

Figure 5

Effet combiné du vieillissement de la population et de l'augmentation de l'âge réel de retraite au Canada : répercussion prévue sur le PIB réel par habitant par rapport à une situation sans vieillissement de la population



Source : DSRH (2004) présentation effectuée en février lors de la conférence fédérale-provinciale-territoriale sur le système de projection des professions au Canada

Le tableau ci-dessous montre qu'en prolongeant de trois ans la période d'activité (par rapport au scénario actuel) on réussirait, pendant les 20 prochaines années, à compenser largement la diminution de la main d'œuvre due au vieillissement de la population et, par conséquent, les effets macroéconomiques négatifs.

- Ce modèle suppose que la succession d'un mode à un autre de participation à la main-d'œuvre active (p. ex., du travail au chômage, puis du chômage au travail) se prolonge de trois[8].
- On a fait des prévisions fondées sur une prolongation d'un an, de trois ans ou de cinq ans, mais la prolongation de trois ans semble tout à fait réalisable[9] au cours de la prochaine décennie et elle est parfaitement conforme aux situations observées dans les pays dont l'économie est semblable à la nôtre, ainsi qu'à l'évolution historique qu'a connu le Canada.
- Le tableau montre qu'il va y avoir un point culminant dans le ratio des heures de travail par personne, mais qu'il intervient plus tard et à un niveau plus élevé et qu'il est suivi d'une retombée plus progressive. Au cours de la prochaine phase de travaux, nous allons étudier des scénarios dans lesquels la chute sera encore moins accentuée. La Suède, par exemple, a mis en place une réforme des pensions qui a enlevé les facteurs incitatifs à la retraite hâtive et un système basé en grande partie sur une neutralité actuarielle. Cette réforme renforce le lien entre les prestations de retraite et l'âge de la retraite, et sont aussi liées à la hausse de l'espérance de vie – ce qui devrait entraîner une tendance plus stable des heures de travail par personne.

- La forme de la courbe du graphique suggère qu'il est possible d'amener des changements graduels et de garder ou même surpasser les niveaux actuels d'heures travaillées.

Figure 6
Moyenne d'heures travaillées par personne annuellement* : 2000-2025

Source : LifePaths (Statistique Canada), tiré des conclusions du groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité du cycle de vie

* Nombre d'heures de travail divisé par la population

4. Dans quelle mesure les travailleurs accepteraient-ils de travailler plus longtemps si des obstacles législatifs ou institutionnels ne les en dissuadaient pas? Et pour combien plus de temps? Dans quelle mesure ces obstacles vont-ils s'atténuer sous l'effet de mesures ordinaires de rajustement?

Le comportement en matière de retraite donne essentiellement lieu à deux écoles de pensée. Selon la première, les gens prennent leur retraite pour des raisons économiques en rapport avec le niveau de vie. Ils préfèrent le loisir au travail et prennent leur retraite lorsqu'ils estiment qu'ils ont suffisamment d'argent pour le faire. Pour l'essentiel, ils sont heureux en retraite et préfèrent la retraite au niveau de vie plus élevé que leur apporterait une prolongation de la période d'activité. Les comportements sont en grande partie déterminés par les contre-incitations au travail résultant des régimes de retraite et des transferts.

Une étude de l'OCDE portant sur les ressources financières et la retraite dans neuf pays développés, dont le Canada, montre que les gens s'ajustent de façon à avoir les mêmes conditions matérielles après le départ en retraite qu'avant, indépendamment du régime de pensions en vigueur dans leur pays. Il s'agit là d'une tendance moyenne constatée à la plupart des niveaux de revenu (à l'exception des plus démunis, dont le niveau de vie augmente généralement pendant la retraite). Les gens adaptent leurs gains, leurs transferts, leurs épargnes et leurs conditions matérielles pour obtenir ce résultat.

Ceci semble indiquer que les conditions matérielles sont un facteur déterminant essentiel des décisions concernant la retraite. Les longues périodes de retraite sont un phénomène récent et ne sont devenues la norme culturelle que récemment. Nous avons indiqué précédemment qu'en conséquence, cette tendance pourrait se renverser très rapidement. Néanmoins, on peut également prétendre que maintenant que la tendance est bien établie, il sera difficile de la renverser. En effet, les gens se servent des gains de productivité pour investir davantage dans le loisir en période de retraite et la culture des longues périodes de retraite s'enracine de plus en plus.

L'analyse des contre-incitations au travail qui résultent des régimes de retraite et des transferts permet une bonne prévision des tendances en matière de retraite au niveau international et indique que le calcul du revenu et de la richesse constitue, du moins en partie, un facteur de motivation. Par ailleurs, nous savons que la majorité des personnes, dans la plupart des pays, ont peu de connaissance de leur régime de pension, ce qui laisse penser que le lien entre les facteurs incitatifs et le comportement ne peut être facilement observé[10].

Selon une deuxième école de pensée, les décisions concernant le départ en retraite sont motivées moins par le revenu proprement dit que par la qualité de vie avant et après le départ en retraite, et notamment par la qualité du milieu de travail. Les gens partent en retraite parce que le loisir leur semble préférable à l'emploi qu'ils occupent, mais s'ils pouvaient obtenir un emploi approprié, ils préféreraient le travail à la retraite. Ils souhaiteraient un niveau de vie globalement plus élevé et une répartition plus équilibrée des loisirs sur toute la période d'activité (un meilleur équilibre entre le travail et la vie

privée faisant partie intégrante de la qualité du milieu de travail), plutôt qu'une retraite hâtive.

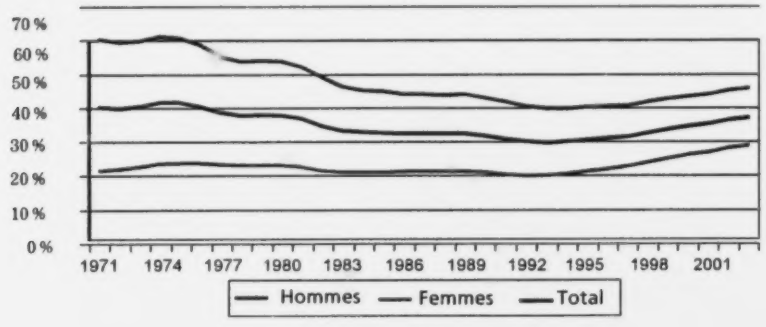
L'étude de l'OCDE portant sur neuf pays a analysé les attitudes à partir de données comparables et a établi que dans tous les pays, on préfère travailler plus tard (les retraités disent qu'ils préféreraient être au travail), mais ceux qui travaillent ont néanmoins hâte de prendre leur retraite et préfèrent la retraite à la période d'activité. Par exemple, les données de l'OCDE montrent que 36 % des retraités canadiens seraient prêts à accepter un travail rémunéré. Environ 30 % des Canadiens de plus de 65 ans aimeraient occuper un emploi à temps partiel et 21 % d'entre eux seraient prêts à travailler à plein temps s'ils trouvaient un emploi qui leur convienne.

L'OCDE en conclut que les gens aspirent à de bons emplois théoriques, et non pas aux emplois qu'ils occupent effectivement au moment du départ en retraite ni à ceux auxquels ils auraient effectivement accès. Comme l'étude a été réalisée au cours des années 90, à une époque de chômage élevé et de fréquents licenciements parmi les travailleurs âgés, cette manifestation de l'opinion publique semble tout à fait réaliste.

D'après ce raisonnement, l'âge de la retraite devrait augmenter progressivement en fonction de l'augmentation de la demande de main-d'œuvre, en particulier après 2011, lorsque les pénuries possibles de main-d'œuvre risquent de contraindre les employeurs à améliorer la qualité des emplois offerts.

En fait, comme l'indique le tableau ci-dessous, la tendance à un départ en retraite plus hâtif semble s'être inversée avec le redressement de l'économie observé à la fin des années 90 et au cours des dernières années, et cette inversion devrait ce poursuivre au cours de la prochaine décennie, en raison de la hausse du niveau d'instruction. Par exemple, en 2000, la proportion des personnes employées relativement à la population totale chez les hommes âgés de 60 à 64 ans était de 39,7 %, mais en 2020, elle devrait être de 52,2 %. Les femmes plus âgées participent elles aussi davantage. En 2003 seulement, Statistique Canada a relevé qu'il y avait une hausse de 14,2 % des femmes âgées de 55 ans et plus qui travaillaient.

Figure 7
Ratio emploi-population
Groupe d'âge de 55 à 69 ans, par sexe



Source : Statistique Canada

Statistique Canada (2004) a indiqué que les données de la toute récente enquête sociale générale de 2002[11] ont fait la lumière sur ces sujets et indiquent que la qualité de l'emploi – et l'insatisfaction suscitée par le départ en retraite – sont des facteurs déterminants :

- Les intentions en matière de retraite comportent bien des incertitudes. Près d'un tiers des Canadiens non retraités âgés de 45 à 59 ans ne peuvent pas ou ne veulent pas dire à quel âge ils veulent partir en retraite. Certains ne savent pas à quel moment ils ont l'intention de partir (12,1 %), tandis que d'autres disent qu'ils n'ont pas du tout l'intention de prendre leur retraite (18,4 %).
- Plusieurs éléments attestent de l'existence d'une culture de la retraite anticipée, lorsque cette dernière est définie en fonction des aspirations. Ceux qui approchent de l'âge de la retraite manifestent un désir très net de quitter sans tarder la main-d'œuvre active. La majorité des quasi-retraités (66 %) préféreraient la quitter avant l'âge de 60 ans et de ce point de vue, la retraite anticipée reste un idéal auquel aspirent la plupart des Canadiens, y compris ceux qui ont fait des études de haut niveau.

Le tableau est un peu différent quand on tient compte des projets plutôt que des préférences. Plus précisément, moins d'un quart des quasi-retraités (22 %) ont l'intention de quitter la main-d'œuvre active avant l'âge de 60 ans et parmi les personnes âgées de 45 à 54 ans (qui ont tendance à faire preuve d'un plus grand optimiste à cet égard) un quart seulement ont l'intention de quitter la main-d'œuvre active avant 60 ans. En résumé, il y a un écart considérable entre les préférences et les projets de retraite. En outre, une comparaison entre les différentes cohortes d'âge indique que les projets des quasi-retraités en 2002 sont très semblables à ceux des quasi-retraités en 1991 et de ce point de vue, l'aspiration à une retraite anticipée n'est pas plus fréquente actuellement qu'elle ne l'était il y a une décennie.

L'enquête de 2002 a également étudié les retraités récents (ceux ayant pris leur retraite dans les dix années précédant l'année 2002), comme l'indique le tableau suivant.

- La majorité des retraités récents au Canada (73,1 %) ont pris volontairement leur retraite, alors qu'une minorité importante (26,9 %) n'ont pas pris leur retraite de leur plein gré.
- Une majorité des retraités récents (59,3 %) auraient continué à travailler contre rémunération si les circonstances avaient été différentes (ils auraient par exemple retardé le départ en retraite) alors que 40,7 % ne l'auraient pas fait.
- Les retraités récents qui déclarent qu'ils auraient volontiers retardé leur départ en retraite (c.-à-d. qu'ils auraient continué à travailler) sont environ deux fois plus nombreux que ceux qui ont déclaré ne pas être partis en retraite de leur plein gré (59 et 27 % respectivement).

Tableau 3
Retraités récents : Le recoupement entre les préférences en matière de retraite et le caractère volontaire ou involontaire du départ en retraite, Canada 2002

	Départ volontaire en retraite	Mise à la retraite obligatoire	Total
N'auraient pas continué à travailler	37,8 %	2,9 %	40,7 %
Auraient continué à travailler	35,3 %	24,0 %	59,3 %
Total	73,1 %	26,9 %	100,0 %

Source : Schellenberg (2004), données non publiées

On peut répartir les retraités en trois groupes : les retraités « par choix » (37,8%), les retraités qui auraient aimé rester en activité (35,3%) et les retraités malgré eux (26,9%); les deux premiers groupes sont les plus importants.

Tableau 4
Retraités récents : raisons de la retraite, par groupe (Canada 2002)

Fréquence en pourcentage du motif invoqué pour les départs en retraite	Retraités par choix	Seraient volontiers restés en activité	Retraités malgré eux
Raisons de santé	9,4	30,7	42,8
Retraite financièrement envisageable	78,8	73,8	34,2
Suppression d'emploi	6,1	13,5	24,9
Droit à pension	46,5	53,2	25,9
Chômage	0,9	3,3	15,2
Politique de mise à la retraite obligatoire	10,9	11,9	15,3
Incitatifs à la retraite anticipée	18,7	27,1	13,5
Soins à un membre de la famille	7,0	9,7	7,9

Source : Schellenberg (2004), données non publiées

Le groupe de « ceux qui seraient volontiers restés en activité » est intéressant. Le tableau suivant indique plusieurs situations dans lesquelles ils seraient restés en activité, en faisant apparaître très peu de différences d'un sexe à l'autre.

Tableau 5
Retraités récents : Pourcentage de ceux qui seraient volontiers restés en activité contre rémunération au moment du départ en retraite, en fonction du motif invoqué et du sexe, Canada 2002

Serait resté en activité à la condition...

	Total	Hommes	Femmes
De pouvoir faire moins de journées de travail sans que cela ne réduise la pension	28,3	29,0	27,5
De pouvoir faire des journées plus courtes sans que cela ne réduise la pension	25,6	25,9	25,2
De prendre davantage de congés sans que cela ne réduise la pension	19,0	19,5	18,4
Combinaison des trois motifs ci-dessus	31,9	32,3	31,5
De pouvoir travailler à temps partiel	27,9	28,3	27,3
De jouir d'une meilleure santé	26,4	26,8	26,0
D'obtenir une augmentation de salaire	21,2	21,9	20,4
De ne pas être assujetti à une politique de mise à la retraite obligatoire	11,8	11,9	11,6
De disposer de soins adéquats	6,3	6,6	5,9
Autres motifs	11,3	9,8	12,9

Source : Schellenberg (2004), données non publiées

Le désir de retourner au travail n'est pas négligeable. Près de 29 % de ceux qui ont pris leur retraite ont recommencé à travailler par la suite – et ce dans toutes les catégories ci-dessus. Ceux qui ont pris une retraite anticipée ont eu davantage tendance à recommencer à travailler. Parmi ceux qui ont recommencé, 40 % environ occupaient des emplois à temps partiel.

Les motifs d'ordre financier font partie des facteurs invoqués par les répondants pour justifier le retour au travail. Mais d'autres facteurs sont plus importants : la retraite n'est pas satisfaisante, on a sollicité l'aide du retraité ou celui-ci aime trop son travail.

Prochaine phase de travaux

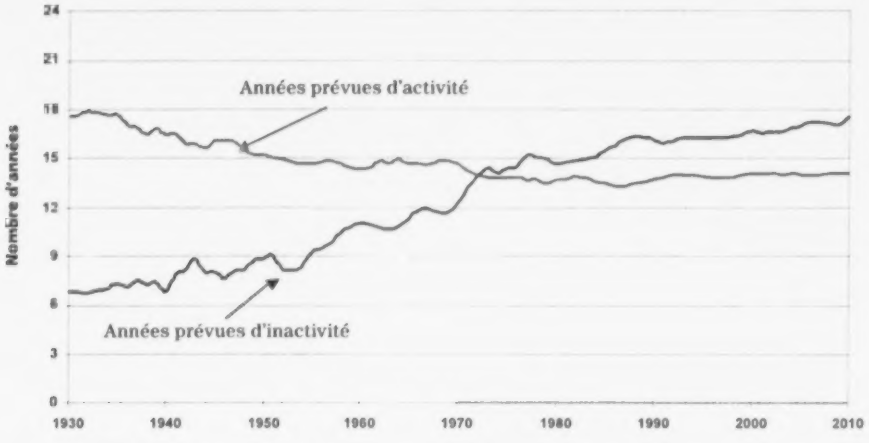
L'essentiel de l'analyse actuelle est consacré au premier groupe d'hypothèses évoquées ci-dessus, à savoir que les incitatifs économiques concernant le revenu déterminent les décisions en matière de départ à la retraite. L'analyse ci-dessus indique que le revenu est un facteur important dans certains groupes de population. Néanmoins, d'autres aspects de la qualité de vie, aussi bien au travail qu'en retraite, interviennent et pourraient infléchir les tendances à moyen terme. Au cours de la prochaine phase de travaux, les responsables du projet vont :

- Poursuivre l'étude des données de l'Enquête sociale générale qui sont très utiles pour corroborer les données sur la santé, le revenu, l'activité professionnelle et les facteurs démographiques habituels.
- Recourir à des groupes de consultation pour analyser le désir de travailler plus longtemps sous réserve de choix réalistes concernant le niveau de vie, la qualité de l'emploi et la possibilité d'équilibrer le travail et la vie privée. Les groupes seront étudiés séparément selon leur niveau d'éducation (élevé et faible). Les groupes de consultation vont être constitués cet hiver. Nous aimerions également envisager des expériences en laboratoire dans ce domaine.
- Étudier les obstacles à un départ plus tardif en retraite, compte tenu du fait que les contre-incitations au travail dans les régimes publics de pensions et les autres transferts sont moins importantes au Canada que dans d'autres pays. Dans quelle mesure les employeurs ne pourraient-ils pas modifier les contre-incitations au travail des régimes privés de pensions, qui sont les plus importantes? Le régime de pensions de la fonction publique fédérale peut-il servir d'exemple?

  La majorité des études internationales sur les effets incitatifs des régimes de pension suppose un travailleur « typique » avec un seul emploi tout au long de sa vie. Les résultats de ces analyses pourraient être erronés, particulièrement lorsque comparés avec des analyses fondées sur des trajectoires réelles d'emploi, ce que nous ferons dans la prochaine phase de travail.
- Analyser les répercussions des changements démographiques sur le type et la quantité de main-d'œuvre nécessaires à partir de 2011, ainsi que la mesure dans laquelle le secteur privé subit ou anticipe les défis liés au vieillissement de la population, et déterminer si tout cela entraînera des changements en matière de gestion des ressources humaines et permettrait aux travailleurs plus âgés d'obtenir des emplois de meilleure qualité.

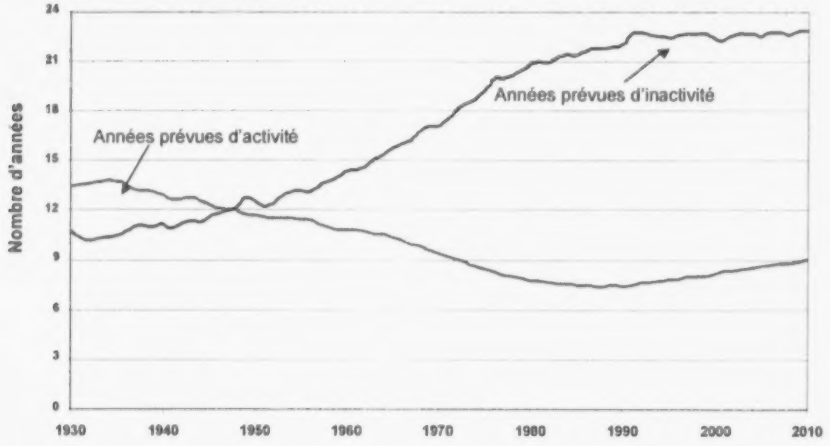
5. Si la période d'activité s'allonge, qui va y gagner et qui va y perdre – par groupe de personnes et par secteurs – et que pourrait-on faire pour éviter les pertes?

Figure 8
Nombre prévu d'années restantes d'activité et d'inactivité :
Pour les hommes de 50 ans titulaires d'un diplôme universitaire



Source : LifePaths (Statistique Canada), tiré des conclusions du groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité du cycle de vie

Figure 9
Nombre prévu d'années restantes d'activité et d'inactivité :
Pour les hommes de 50 ans qui n'ont pas terminé leurs études secondaires



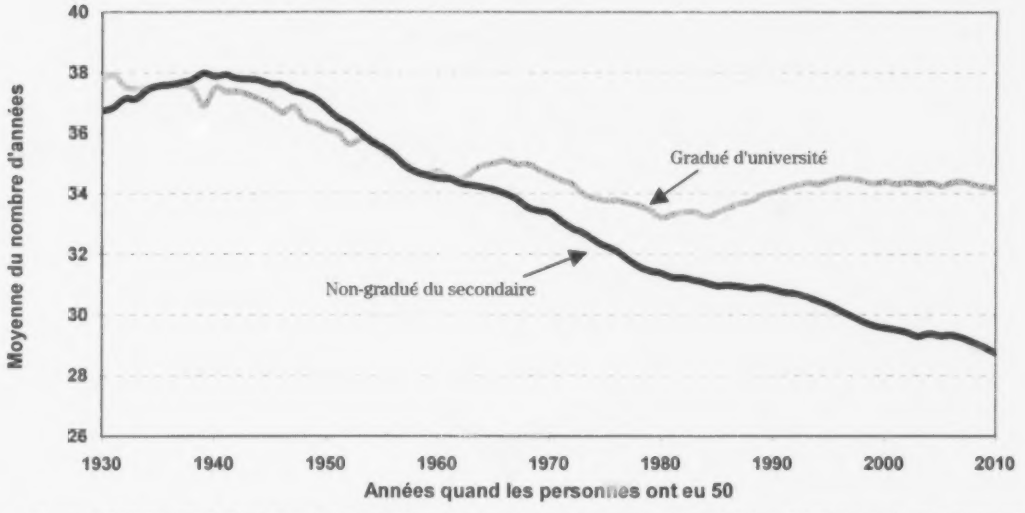
Source : LifePaths (Statistique Canada), tiré des conclusions du groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité du cycle de vie

* Nombre prévu d'années restantes d'activité et d'inactivité concernant les hommes ayant au moins un travail rémunéré et des liens avec le monde du travail à l'âge de 50 ans et plus.

Ces deux tableaux montrent que la durée prévue de la retraite est beaucoup plus longue pour ceux qui ont moins fait d'études. Noter que le tableau ne tient pas compte des différences entre l'espérance de vie des divers groupes socioéconomiques. Cependant, dans un rapport publié récemment par l'actuaire en chef (2003), on indique que les différences entre les espérances de vie des individus âgés de 65 ans ayant un lien plus ou moins étroit avec le monde du travail sont minimes[12]

On aurait tendance à penser que les personnes ayant un niveau d'éducation moins élevé se retirent plus tôt, ayant commencé à travailler plus tôt, après avoir fréquenté l'école moins longtemps. En d'autres mots, ils peuvent avoir travaillé au moins autant dans leur vie que la plupart des gens ayant un niveau d'éducation plus élevé, mais ils ont commencé plus tôt. Le graphique ci-dessous montre que ce *n'est pas* le cas[13]. La tendance à la baisse du nombre d'années de travail dans toute une vie, si évidente dans les années 40 et 50, a touché les gens de tous les niveaux de scolarité. Depuis les années 60, toutefois, il y a une divergence notable. Pour les gens ayant un niveau d'éducation moins élevé, la tendance à la baisse s'est poursuivie, tandis que pour ceux ayant plus de scolarité, elle s'est stabilisée et s'est même légèrement inversée. Comme l'indiquent ces tendances, un changement vers une retraite tardive pourrait avoir d'importantes répercussions distributives; il est primordial que durant l'élaboration des politiques l'on considère la meilleure façon de réduire les pertes pour les divers groupes d'individus au cours d'une vie.

Figure 10
Nombre prévu d'années d'activités*, Hommes



Source LifePaths (Statistique Canada), hypothèses développées par le groupe de travail interministériel sur le Vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie

Comme l'indiquent les graphiques ci-dessus, les effets du vieillissement de la population n'ont pas les mêmes répercussions dans tous les secteurs. Dans leur étude, MacKenzie et Dryburgh (2003) se servent de la répartition des âges et des mesures actuelles de roulement de personnel et de postes vacants pour déterminer les industries et les postes les plus susceptibles de ressentir les effets du vieillissement de la population. L'éducation et les soins de santé sont les secteurs les plus touchés par le vieillissement, alors que 64% des hommes et 63% des femmes étaient âgés de plus de 40 ans en 1999.

Tableau 6
Pourcentage des personnes de 40 ans et plus employées dans les différents secteurs industriels selon l'âge médian du départ en retraite

Secteur	% des employés de 40 ans et plus*	Âge médian du départ en retraite**	
Éducation et soins de santé			
hommes	43	56,6	61,8
femmes	42	Éducation*	Soins de santé
Forêts, mines, pétrole et gaz			
hommes	37	65,2	
femmes	30	(Industrie primaire seulement)	
		61,4	
Secteur manufacturier		(Moyenne du secteur)	
Produits primaires			
hommes	36	----	
femmes	32		
Produires secondaires			
hommes	26	----	
femmes	27		
Tertiaire à forte intensité de capitaux			
hommes	27	----	
femmes	28		
Tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre			
hommes	28	----	
femmes	35		
Construction			
hommes	30	63.7	
femmes	29		
Transport, entreposage et commerce de gros			
hommes	29	60.8	
femmes	29		
Communications et services publics			
hommes	37	57,8*	
femmes	33		
Commerce de détail et services aux consommateurs			
hommes	29	----	
femmes	24		
Finances et assurances			
hommes	29		
femmes	25	60,0*	
Immobilier et secteur locatif			
hommes	35		
femmes	30	60.0*	
Affaires			
hommes	32	----	
femmes	31		
Information et culture			
hommes	32	59,9*	
femmes	30		

Source*: Mackenzie et Dryburgh (2003)

Tableau 7
Âge median de la retraite, par secteur, de 1987 à 2002

	87-90	91-95	96-00	2001	2002
Éducation	61,1	61,2	57,5	56,4	57,3
Santé et services sociaux	63,8	62,6	61,0	61,8	63,3
Agriculture	65,6	66,2	68,2	69,6	65,6
Foresterie, pêche, mines, pétrole et gaz	62,0	61,7	62,0	60,8	60,0
Fabrication	63,2	62,0	61,9	61,4	60,8
Construction	64,4	63,8	63,8	64,9	61,9
Installations publiques	59,6	59,3	57,4	57,8	56,2
Vente au détail et en gros	64,3	63,9	62,5	63,0	62,1
Transport et stockage	61,4	61,3	61,6	60,1	64,0
Finances, assurances et immobilier	63,9	62,1	60,6	60,0	60,0
Services professionnels	65,2	64,9	64,6	65,3	65,3
Services commerciaux	64,6	65,4	64,2	62,0	63,9
Information, culture et loisir	62,4	60,1	61,0	58,8	61,1
Restauration et hébergement	62,9	64,3	63,3	61,0	63,3
Autres services	65,2	64,9	63,7	61,2	63,6
Administration publique	61,3	59,8	58,2	57,0	59,7

L'exploitation forestière, le secteur minier et le secteur pétrolier et gazier ont également des effectifs vieillissants, alors que 57 % des hommes et 58 % des femmes ont plus de 40 ans. Le secteur des services publics est aussi exposé aux défis liés au vieillissement de la population étant donné qu'on y trouve un grand nombre de travailleurs plus âgés qui prennent leur retraite relativement jeunes, soit à l'âge moyen de 56,6 ans. Par contre, en raison du grand nombre de jeunes qui se trouvent des emplois à temps partiel dans ces secteurs, le commerce au détail et le commerce en général, ainsi que les services aux consommateurs, disposent des effectifs les plus jeunes.

Dans l'ensemble, on a pu établir que les postes de gestion sont les plus vulnérables à la retraite de la génération de l'après-guerre en raison du haut niveau de scolarité, de la grande expérience et du temps nécessaires pour parvenir à ces postes, et plusieurs autres secteurs sont en voie de subir des pertes importantes chez les professionnels, et pour ce qui est des postes dans les domaines technique/commercial et administratif.

Durant la prochaine phase du projet, on se penchera les répercussions du vieillissement de la population sur la demande, notamment :

- si la demande de biens et services dans une société vieillissante changera de telle façon à modifier le type ou la quantité de travail;
- comment le vieillissement de la population influera sur la productivité et les revenus bruts (et, par conséquent, sur la richesse et les économies) dans l'avenir;
- les effets de la retraite tardive sur divers secteurs de l'économie et les conséquences sur la répartition qui s'ensuivront.

6. Dans quelle mesure le choix de travailler plus longtemps en échange d'une plus grande flexibilité dans la répartition du temps au cours d'une vie entraînera-t-il une meilleure santé et mieux-être accru? Dans quelle mesure les forces du marché pourraient-elles favoriser ou nuire à la flexibilité du cycle de vie?

Plusieurs études montrent que la contraction du temps que les gens éprouvent pendant leurs années de travail a des conséquences sociales et économiques négatives.

Parmi les causes :

- L'effet de la concentration du travail à l'âge moyen : en raison des études plus longues, une retraite hâtive, ainsi qu'une certaine polarisation du nombre moyen d'heures passées au travail, avec de nombreux groupes travaillant des heures plus longues.
- Un taux d'activité plus élevé des femmes, qui a pour conséquence moins de temps pour la famille et pour les tâches domestiques.
- Parallèlement, on s'attend maintenant à ce que le ménage dit normal soit composé de deux personnes qui gagnent un revenu et qui dispensent les soins sur un pied d'égalité.
- Ces facteurs conjugués peuvent retarder la fondation d'une famille et abaisser le taux de fécondité.

De plus en plus d'éléments l'attestent :

- Une étude récente (Duxbury et Higgins, 2003) pour Santé Canada basée sur une étude de 100 employeurs importants, montre que la surcharge de rôles[14] déclarée par les Canadiens est passée de 47 % en 1991 à 58 % en 2002. Les pourcentages élevés se trouvent en particulier chez les femmes, 70 % de ceux qui se disent lourdement surchargés étant des femmes ayant soin de personnes à charge (enfant ou personne âgée en perte d'autonomie).
- 57 % des femmes et 54 % des hommes ayant soin de personnes à charge (enfant ou personne âgée en perte d'autonomie) déclarent que leur travail nuit au temps qu'ils consacrent à leurs enfants.

Dernièrement, Statistique Canada a étudié les conséquences éventuelles des contraintes de temps et du stress, en suivant pendant six ans, soit de 1994-1995 à 2000-2001, un échantillon de personnes dans le cadre de l'Enquête nationale sur la santé de la population. L'organisme a tiré comme grande conclusion que les adultes subissant beaucoup de stress en 1994-1995 couraient davantage de risque de contracter une maladie chronique au cours de la période visée. Parmi les divers facteurs de stress examinés, les pressions chroniques (horaire chargé, problèmes financiers et difficultés dans les relations) étaient les plus communs et les plus dévastateurs. Dans cette enquête, quelque 44 % des répondants affirmaient essayer d'en faire trop à la fois.

D'autres sources de données donnent une autre perspective. Même si elle date un peu, l'ESG de 1998 montre un degré général de satisfaction en matière de conciliation famille-travail. Il s'agit d'une source très utile, car elle est représentative de la population entière.

Essentiellement, les trois quarts des hommes et des femmes environ se disent satisfaits de l'équilibre famille-travail. De même, à peine le quart de la population environ dit manquer de temps, le plus souvent des femmes. La satisfaction de vivre globale était beaucoup plus élevée. Une constatation importante est que la satisfaction est liée de près au degré de satisfaction dans son emploi, comme l'illustre le tableau ci-dessous. Il en est ainsi pour les deux sexes, mais en particulier chez les femmes.

Tableau 8
Satisfaction, par genre et attitude face à l'emploi

	Insatisfait(e) de l'équilibre travail-famille	Se sent à court de temps	Insatisfait(e) de la vie en général
Femmes actives			
Qui aiment leur travail	22	23	5
Qui n'aiment pas leur travail	53	41	31
Hommes actifs			
Qui aiment leur travail	20	18	5
Qui n'aiment pas leur travail	44	31	14

Source : ESG 1998, Extrait d'un tableau de l'étude de Frederick et Fast dans Tendances sociales canadiennes, été 2001

On ne dispose pas de données de qualité sur la tendance à la contraction du temps, mais dans une étude de Statistique Canada (2002), Rowe, Nguyen et Wolfson se sont servis de techniques avancées pour tirer des conclusions des sources disponibles, comme l'Enquête sur la population active, et analyser la tendance sur vingt ans (jusqu'en 1995) en ce qui concerne la charge de travail moyenne et la stabilité dans le temps des régimes de travail de chacun par rapport au contexte personnel et familial. Les auteurs n'ont trouvé que peu d'attestations de tendances indicatives d'une contraction du temps, telles qu'une augmentation de la charge de travail ou d'une augmentation de l'instabilité des régimes de travail.

Modélisation des effets d'un emploi du temps plus souple et d'heures de travail plus longues

La première phase des travaux s'est concentrée sur la modélisation des effets de diverses formes d'aménagement du temps à l'aide d'exemples de combinaisons d'heures non travaillées destinées à l'apprentissage et à la dispensation de soins, associées à une retraite plus tardive. Il ne s'agissait que de formules hypothétiques, le but étant davantage de tester notre capacité de modélisation plutôt que de soumettre de véritables suggestions aux décideurs. Le tableau suivant donne un exemple dans le domaine de la prestation des soins.

- Comme exemple d'assouplissement du régime de travail assorti à des heures de travail plus courtes, le tableau montre l'effet sur le nombre annuel moyen d'heures travaillées par habitant qu'aurait l'octroi d'un jour de congé toutes les deux semaines (une réduction d'environ 10 % de l'effort de travail) à des parents de jeunes enfants (de moins de douze ans). Le tableau montre également l'effet d'un effort additionnel si l'ensemble de la main-d'œuvre travaillait une année de plus afin de « payer » ce congé parental. Comme le tableau l'illustre, on n'observe qu'un impact direct minime sur l'offre de travail si l'ensemble de la main-d'œuvre travaille un an de plus en moyenne.
- Même si les conséquences sur l'économie étaient minimes, elles pourraient être importantes pour la société. Ce scénario suppose un certain degré de redistribution intergénérationnelle, des ménages sans enfants aux familles avec enfants, ce qui pourrait être perçu comme étant soit positif soit négatif.
- Il pourrait aussi y avoir des conséquences économiques indirectes. Ce scénario pourrait atténuer considérablement les tensions causées par la conciliation du travail et de la famille, réduire l'absentéisme au travail, pour finalement améliorer la productivité au travail.

Figure 11
Un jour de congé pour les parents ayant des enfants de moins de douze ans : Effet sur le nombre total d'heures de travail divisé par la population au total

Source : LifePaths, Statistique Canada,tiré des conclusions du groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité du cycle de vie

Un autre exemple (effet sur l'apprentissage continu) est donné dans la partie suivante.

Prochaine phase du projet

Dans la phase suivante des travaux, il est prévu de :

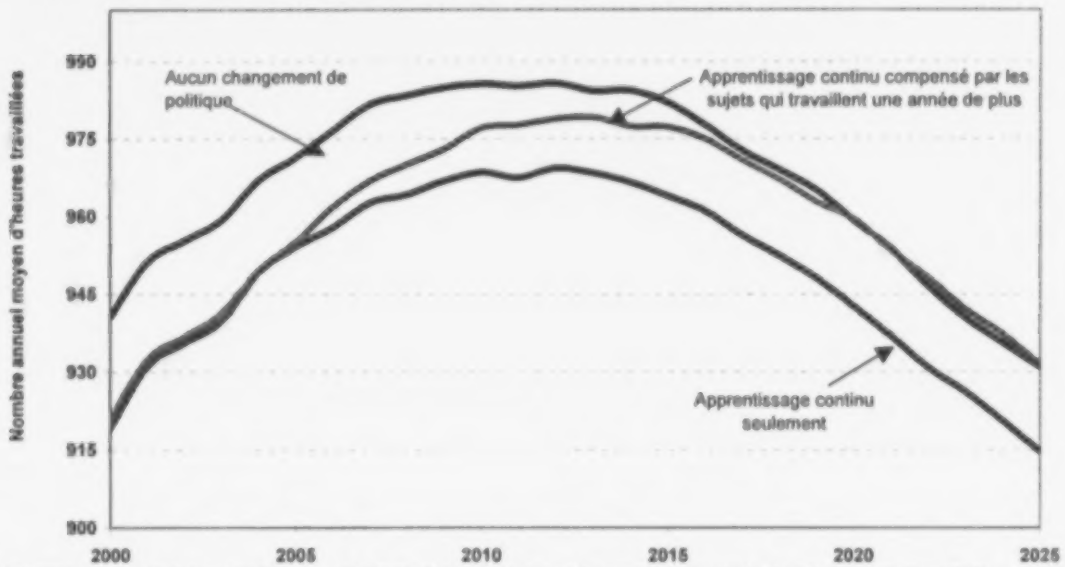
1. Passer en revue la documentation dans le but de concilier des données apparemment contradictoires sur la contraction du temps et ses effets – en insistant sur les questions de répartition – et en se penchant sur les disparités apparemment importantes dans les choix d'emploi du temps de ceux qui se trouvent aux deux extrémités de l'échelle niveau d'instruction/réussite socio-économique.
2. Faire de nouvelles recherches sur les données existantes. L'ESG (1998) est une riche source de données sur l'emploi du temps et sur la satisfaction dans la vie – incluant des données sur les retraités et les employés. Cependant, cette source d'information a été peu exploitée.
3. Examiner la mesure dans laquelle le régime de travail s'assouplira ou se durcira en conséquence des phénomènes normaux d'ajustement et de pressions sur les politiques – surtout après 2011, lorsque commencera à baisser le ratio entre producteurs et consommateurs.
    - La conséquence la plus évidente semble être une tendance au durcissement – garder les gens au travail sans permettre d'absences pour d'autres raisons. Au moment où l'évolution démographique réduira l'offre de travail, il pourrait y avoir une forte opposition à des politiques qui augmenteraient le nombre des congés ou raccourciraient les heures de travail.
    - En revanche, la même pénurie de main-d'œuvre pourrait pousser les employeurs à attirer un plus grand nombre de travailleurs en valorisant les emplois, notamment en assouplissant les conditions de travail pour qu'ils puissent mieux concilier travail et vie privée.
4. Entreprendre la modélisation des effets d'un ensemble de mesures mûrement réfléchies combinées les unes aux autres. Une des possibilités envisagées est d'adapter au contexte canadien les politiques novatrices adoptées dans d'autres pays.

7. Consacrer plus de temps à l'apprentissage continu augmenterait-il la productivité ou ferait-il travailler plus longtemps? À quelles étapes de la vie et dans quelle mesure?

Comme il a été dit plus haut, la plupart des modèles macros montrent l'importance d'un capital humain enrichi dans les scénarios capables de contrebalancer de façon permanente – au lieu de simplement retarder – les effets économiques négatifs du vieillissement de la population. L'apprentissage structuré, surtout tard dans la vie, est peut-être un élément relativement mineur de l'enrichissement du capital humain, mais il revêt un intérêt particulier dans un projet qui traite aussi d'autres dimensions de la capacité d'adaptation continue.

À ce jour, on s'est contenté de modélisation mécanique. Le scénario décrit dans le graphique ci-dessous, donné à titre indicatif seulement, illustre les effets sur le nombre annuel moyen d'heures travaillées par habitant de l'octroi d'une année de congé d'études à des personnes âgées de 25 à 50 ans. L'hypothèse ici est que les sujets compenseront leur congé par une année supplémentaire de travail. Donner la possibilité de faire de l'apprentissage continu augmenterait la productivité et aiderait les travailleurs à pérenniser leurs compétences, leur permettant ainsi de se replacer plus facilement en cas de perte d'emploi.

Figure 12
Congé d'études aux fins d'apprentissage continu :
Congé d'un an à des sujets âgés de 25 à 50 ans :
Nombre moyen d'heures travaillées par personne : 2000-2025*



* Source : LifePaths, Statistique Canada, tiré des conclusions du groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et la flexibilité du cycle de vie

Le fait d'offrir la possibilité de participer toute la vie durant à des activités d'apprentissage permettrait d'accroître la productivité et aiderait les travailleurs à tenir leurs compétences à jour, facilitant ainsi la transition vers un autre travail après une perte d'emploi.

Dans la deuxième phase du projet, il est prévu de passer en revue dans la documentation les avantages personnels et sociaux de l'apprentissage, structuré ou non, notamment tard dans la vie, et de déterminer le moment idéal pour entreprendre des études à l'âge adulte. Compte tenu du fait que les données dans ce domaines sont plutôt limitées et que la participation à des activités d'apprentissage devrait contribuer à accroître les revenus (en raison d'une meilleure productivité), nous envisageons d'établir certaines hypothèses qui nous aideront à déterminer les effets de l'apprentissage sur les heures de travail et sur le revenu. À partir de ces estimations, nous avons également l'intention d'examiner les répercussions macroéconomiques de l'apprentissage toute la vie durant.

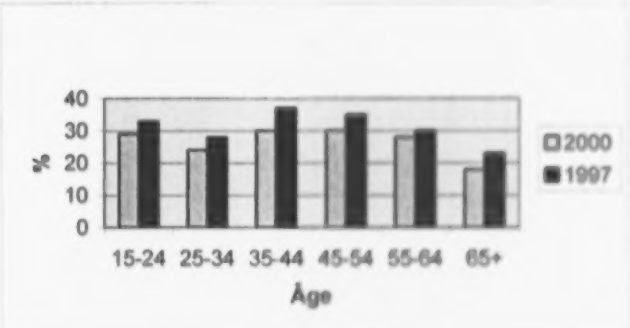
8. Dans quelle mesure le fait d'attribuer une plus grande marge de manœuvre pour consacrer du temps au bénévolat/soins de compassion entraînera-t-il de meilleurs résultats sur le plan individuel et collectif? Quelles en seront les répercussions sur la répartition du temps?

Le fait d'avoir une plus grande souplesse dans l'utilisation du temps que les individus consacrent au travail, à l'apprentissage, au bénévolat, aux soins donnés à d'autres est, en soi, une bonne chose. Cela pourrait contribuer au mieux-être d'un individu. Cependant, au niveau social, les résultats collectifs ne sont pas nécessairement positifs. Par exemple, on s'entend pour dire que le fait de transférer au système de santé le temps que passent certaines personnes à prodiguer des soins à un parent âgé pourrait avoir d'importants impacts sur les dépenses publiques[15]. Parallèlement, quels seraient les conséquences sur le système de santé et la répartition du temps si la flexibilité du temps se traduisait par une plus grande disponibilité pour la prestation de soins?

Dans la prochaine phase du projet, nous examinerons l'utilisation du temps et d'autres facteurs afin de déterminer comment la retraite tardive et plus de flexibilité des choix de parcours de vie sont susceptibles d'avoir un effet sur la famille et le soutien collectif, et quels seront les répercussions distributionnelles.

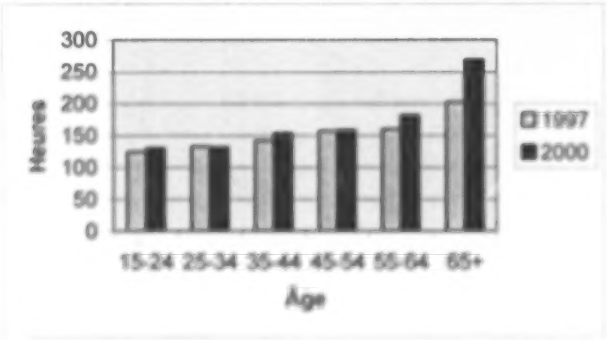
Nous serons au moins en mesure de corriger certaines hypothèses peu plausibles. On déplore, par exemple, le fait que la retraite tardive pourrait décourager les personnes âgées à s'adonner à d'importantes activités non rémunérées. Par contre, les données indiquent que, dans le domaine du bénévolat, c'est le groupe des 35 à 54 ans (c.-à-d. les gens qui sont dans leurs meilleures années de travail) qui est le plus susceptible de s'engager dans des activités bénévoles. En fait, ce sont les parents avec de jeunes enfants (six ans et plus) qui sont les plus enclins à faire du bénévolat. À l'autre extrémité du spectre, ce sont les personnes de 65 ans et plus qui ont le moins tendance à donner de leur temps. Par contre, les bénévoles de ce groupe d'âge sont ceux qui consacrent le plus de temps, en moyenne, à ce genre d'activités.

Figure 13
Bénévolat – Taux de participation



Statistique Canada, 2002

Figure 14
Moyenne d'heures consacrées au bénévolat



Statistique Canada, 2002

Au cours de la prochaine étape, nous comptons étudier les effets de la retraite tardive, de la plus grande participation des femmes au marché du travail et des autres changements sur les soins prodigués par la famille et la communauté et sur le temps consacré à des activités non rémunérées comme le soutien du développement de la petite enfance, ce qui nous amènera au-delà du bénévolat.

9. Quelles répercussions cette analyse aura-t-elle sur les politiques financières?

On constate deux grands enjeux :

- Viabilité financière, c'est-à-dire l'équilibre entre les dépenses et les recettes.
- Éviction, c'est-à-dire que les dépenses liées au vieillissement de la population pourraient remplacer d'autres formes de dépenses, même si elles constituent une plus grande priorité.

Comparativement à bien d'autres pays, le Canada fait plutôt bonne figure en matière de viabilité financière. Une étude récente menée par le FMI montre que le secteur gouvernemental canadien, comparativement à bien d'autres pays industrialisés, est relativement bien positionné pour résister aux pressions démographiques. Cette étude affirme toutefois que les gouvernements canadiens opteront pour une approche prudente en matière de gestion financière. Il faudra donc agir avec attention et jugement pour relever les défis que présente le vieillissement de la population.

Aux fins de la présente étude, le mot prudence signifie qu'il faut accorder la plus grande priorité aux politiques (ou à des séries de politiques) qui permettront de façon évidente d'accroître le temps de travail.

Au Canada, les dépenses publiques associées à la pension sont moindres comparativement à la plupart des autres pays, et les récentes réformes concernant le RPC/RRQ ont permis de prévoir des dépenses en harmonie avec les recettes escomptées. Néanmoins, les coûts associés à la pension gouvernementale augmenteront en flèche; selon une étude menée par l'OCDE il y a de cela plusieurs années, le pourcentage du PIB doublera au cours des dix prochaines années. Les plus grandes incertitudes concernent les coûts des soins de santé relativement au vieillissement de la population; on prévoit d'énormes augmentations qui seront difficiles à soutenir si les revenus ne sont pas augmentés ou si l'on ne réduit pas les autres dépenses.

Cependant, ce sont probablement les dépenses liées au régime de pension gouvernemental qui devraient être au centre des préoccupations. Les dépenses en matière de soins de santé et de pension sont au cœur des politiques pour des raisons bien différentes. La santé est un bien; c'est l'efficacité des dépenses nécessaires pour l'atteinte d'une bonne santé qui fait l'objet d'un grand débat. Cependant, une augmentation des dépenses liées à la pension aura pour effet d'accroître toujours plus le nombre d'heures consacrées à des activités passives qui ne répondent pas aux aspirations des gens dans bien des cas (si on les compare à la possibilité d'occuper un emploi qui leur plaît). Selon les projections, les pensions absorberont de plus en plus de fonds publics. Or, à la lumière de ce qui précède, on conçoit bien qu'il serait peut-être préférable de dépenser cet argent ailleurs. Assurément, à moins que les dépenses associées au vieillissement de la population ne baissent, il est presque certain que l'on fera d'énormes pressions pour que les autres formes de dépenses soient réduites.

Durant la prochaine étape du projet, on fera des calculs en se basant sur les hypothèses qui ont été formulées, et on entreprendra un examen systématique des dépenses publiques associées au vieillissement de la population.

10. À la lumière de ces conclusions, quels principes devraient sous-tendre la conception des politiques cadres, et quels sont les secteurs les plus prometteurs en ce qui a trait à l'élaboration de politiques fédérales?

Le projet repose sur l'hypothèse suivante : le fait de prolonger le temps consacré au travail, sans y être forcé, pourrait entrainer des gains économiques et sociaux importants, notamment si l'on accorde une plus grande liberté de choix en ce qui concerne la répartition du temps au cours du cycle de vie. Trois réponses possibles pourraient découler de cette analyse :

- Une modification incrémentielle des politiques actuelles qui contribuerait à hausser l'âge de la retraite et à donner aux gens davantage de choix pour faire ce qu'ils veulent de leur temps.
- La conception d'outils qui permettront d'analyser les initiatives de politique du point de vue du cycle de vie et du vieillissement de la population. Cela permettra d'étudier comment diverses orientations stratégiques pourraient, lorsque combinées, accroitre la flexibilité du cycle de vie et prolonger le temps consacré au travail, et faciliter l'examen des répercussions socioéconomiques, y compris les transferts intergénérationnels et d'autres effets de répartition.
- La conception de nouveaux outils stratégiques axés sur les individus qui permettraient d'accroitre la flexibilité du cycle de vie *et* le nombre d'heures consacrées au travail.

Les deux premières initiatives sont étroitement liées. Par exemple, un seul changement incrémentiel pourrait inciter davantage les gens près de la retraite à retarder cette dernière (par exemple, les américains augmentent graduellement l'âge ouvrant droit à la pension, avec plusieurs années de préavis, et le Québec pense modifier le RRQ, ce qui rendrait encore plus avantageux le fait de rester au travail en renforcent le lien entre cotisations et prestations). Parallèlement, il est possible d'utiliser une partie des économies réalisées pour renforcer d'autres politiques favorisant – par exemple – une augmentation des congés parentaux. Les outils analytiques proposés nous permettraient d'en étudier les effets socioéconomiques : sur l'âge de la prise de la retraite, les gagnants et les perdants d'une génération à l'autre ou d'un groupe à l'autre, les possibilités de solutions gagnantes pour tous, etc.

Les éventuels nouveaux instruments de politique seraient principalement ceux qui établiraient « corrélation étroite » entre la flexibilité du cycle de vie et le prolongement du temps consacré au travail. À cet égard, les individus devront faire un choix. Les comptes individuels à vie en sont un bon exemple. Des mesures de soutien fiscales ou autres peuvent être utilisées pour couvrir les frais d'apprentissage des adultes, acheter une nouvelle maison, ou pour prendre sa retraite. Cela donne aux particuliers une plus grande marge de manœuvre, mais s'ils utilisent ces fonds pour financer leurs études en milieu de carrière, ils auront moins d'argent quand viendra le temps de prendre leur retraite. Il existe déjà des politiques de ce genre, comme les REER, mais de nombreuses autres politiques proposées pourraient entrainer une intensification du rôle joué par les comptes individuels à vie[16]. Jusqu'à maintenant, les travaux sur certaines politiques

précises ont pris la forme d'un examen des approches fondées sur les actifs en ce qui concerne la pauvreté et l'exclusion, y compris les comptes individuels fondés sur les actifs. Ces travaux ont été effectués dans le cadre du projet Nouvelles approches pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion, mené par le Projet de recherche sur les politiques.

Au cours de la prochaine étape :

- Les travaux concernant les approches fondées sur les actifs se poursuivront, et on effectuera un examen du rôle des approches de comptabilisation du cycle de vie.
- On proposera un plan concernant l'élaboration des outils d'analyse nécessaires et la génération de données.
- On cernera les moyens d'action stratégiques les plus utiles pour le gouvernement du Canada, et les domaines où des modifications incrémentielles pourront apporter des solutions gagnantes pour tous.

Notes

[1] Le véritable choix n'est possible que si les personnes qui souhaitent travailler plus longtemps aient la chance de le faire. La recherche est basée sur les mécanismes nécessaires pour, notamment, surmonter les obstacles institutionnels ou autres qui empêchent la retraite tardive, et corriger les lacunes de marché qui déforment les décisions concernant la retraite, et fournir les incitatifs nécessaires (p. ex accroissement de la flexibilité des parcours de vie) pour que la retraite tardive devienne une solution concrète.

[2] Au départ, tous ces domaines ne faisaient pas l'objet d'un plan de recherche parfaitement articulé; la liste a pu être grandement améliorée grâce au recul que nous avons pris au cours de la dernière année.

[3] Le modèle de microsimulation LifePaths de Statistique Canada suit à la trace un grand nombre de personnes (fictives) pendant la durée de leur vie. Les données sont fondées sur de nombreuses équations détaillées reproduisant le comportement des individus en se fondant sur diverses sources : recensements, sondages et documents administratifs. Cet outil constitue une façon fiable d'utiliser une vaste gamme de sources de données dans une perspective longitudinale du cycle de vie, et l'un de ses principaux avantages est de permettre de faire des projections plus nuancées d'une vaste gamme de variables sociales et de certaines variables économiques. Le projet utilise les données de LifePaths en les liant à des modèles macroéconomiques plus efficaces pour d'autres types de projections, permettant ainsi de poser des hypothèses communes.

[4] Toutefois, il est possible que les années additionnelles de loisirs « achetées » en échange de cette diminution relative du bien-être matériel donnent lieu à une amélioration du bien-être général. Cette possibilité est explorée plus loin et on conclut qu'il semble y avoir de meilleures façons de dépenser les ressources économiques d'un pays que de soutenir les périodes de loisirs qui ne cessent de se prolonger – périodes principalement consacrées à des activités passives – dans le dernier tiers de la vie.

[5] Dans ce document, les auteurs utilisent un cadre d'économie fermé. Cependant, dans un autre document, Fougère et Merrette (Finances Canada, 2000b) reprennent l'exercice dans le cas de petites économies ouvertes, et découvrent que les mêmes conclusions peuvent être tirées, avec dans ce cas-ci la croissance économique est conditionnelle au vieillissement de la population mondiale.

[6] Cette hypothèse représente le consensus actuel parmi les ministères participants.

[7] Des résultats préliminaires indiquent que, en l'absence de contraintes, LifePaths aurait donné une vie active plus longue aux femmes pour la période visée. Toutefois, la prudence s'impose pour ce qui est des prévisions des taux de participation à l'aide de Lifepaths étant donné que celui-ci ne modélise que l'offre sans prendre en compte la demande de main-d'œuvre.

[8] Afin de saisir toutes les transitions possibles, la modélisation suppose qu'en 2007 les probabilités de transition au sein de la main-d'œuvre pour chaque travailleur restent pendant trois ans au niveau où elles étaient à l'âge de 55 ans (c.-à-d. que les personnes âgées de 55 à 58 ans conservent les probabilités qu'elles avaient à 55 ans), et que les choses reprennent leur cours normal par la suite (c.-à-d. que les personnes de 59 ans se comportent comme si elles en avaient

56, celles de 60 ans comme si elles en avaient 57, etc.) jusqu'à la retraite complète. Cette hypothèse a été maintenue pour les individus qui ont eu 55 ans après 2007.

[9] Une année supplémentaire n'est pas suffisante pour être significative. L'âge moyen du départ en retraite fluctue normalement d'un an environ sur une période très courte. Une période de cinq ans peut paraître longue, mais elle n'est pas inenvisageable si l'on considère une tranche d'histoire de 30 ans. Il faut considérer que les retraites de longue durée qui prévalent aujourd'hui constituent une tendance historique récente qui pourrait parfaitement s'inverser très rapidement. En revanche, on voit mal comment les moyens d'intervention fédéraux pourraient permettre à eux seuls de repousser de cinq ans l'âge du départ à la retraite.

[10] Se fondant sur un sondage mené en 2001 auprès des employeurs et des employés, Statistique Canada rapporte que 4 % des employés permanents à temps plein du secteur privé croyaient avoir un régime privé de retraite alors qu'ils n'en avaient pas, et que beaucoup confondaient les types de régime (RER et REER de groupe), sans compter les caractéristiques de chacun. La majorité des travailleurs de l'OCDE connaissent mal les caractéristiques de leurs propres régimes de retraite – publics ou privés.

[11] Cette analyse et ces données proviennent de Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2002, G. Schellenberg (à paraître).

[12] Dans toutes les simulations, LifePath considère l'espérance de vie par cohorte et risques fixes relatifs concernant la mortalité, par âge, par sexe, par statut institutionnel. Actuellement, aucune distinction concernant l'espérance de vie n'est faite entre les différents groupes socioéconomiques, bien que Statistique Canada (2002) ait indiqué que des différences importantes concernant l'espérance de vie à la naissance sont possibles entre des individus vivant dans des milieux urbains très riches ou très pauvres. En 1996, les hommes vivant dans des quartiers très pauvres avaient une espérance de vie de 73,1 ans, tandis que ceux des quartiers riches pouvaient s'attendre à vivre jusqu'à 78,1 ans. Toutefois, comme l'indiquait le Bureau de l'actuaire en chef dans son récent rapport (2003), l'espérance de vie de la population active (suivant les cotisations versées au RPC) suit une tendance semblable à celle décrite par LifePaths. À 60 ans, l'espérance de vie d'un homme est de 20,1 ans de plus. Un individu ayant contribué davantage au RPC (parfois un indicateur d'un niveau d'instruction supérieur) peut s'attendre à vivre encore 20,6 ans, tandis qu'un individu ayant peu contribué (entre 25 et 50 % du maximum permis) pourrait vivre 18,9 ans de plus.

[13] Dans tous ces graphiques du niveau de scolarité, les personnes ayant terminé leur secondaire ou détenant un diplôme d'un collège communautaire, ou encore ayant fait des études postsecondaires se trouvent entre les deux extrêmes, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas de diplôme secondaire et ceux qui ont un diplôme universitaire, que l'on peut voir dans le graphique. Dans le cas des femmes, un tableau comparable serait entièrement dominé par la hausse constante de leur taux de participation, dont nous avons parlé plus tôt.

[14] Il y a surcharge des rôles lorsqu'un individu est confronté à des demandes déraisonnables à accomplir dans le cadre d'obligations associées à un rôle ou à un statut particulier.

[15] Par exemple, à partir des résultats de l'ESG 1996, Fast et al. (1998) ont indiqué que le coût moyen de prestation de soins à des personnes âgées pourrait être varier entre 107 M$ et 117 M$ par semaine pour les Canadiens. Cette hypothèse ne tient pas compte des autres coûts comme les frais remboursables, les possibilités d'emploi prévues, le travail non rémunéré, et les impacts négatifs sur le mieux-être émotif, physique et social.

[16] On dit parfois que les comptes individuels à vie auront pour effet de fragiliser le tissu social en nuisant à la répartition des ressources entre les couches de la population. Cependant, le montant réparti n'est qu'une question de conception. Les comptes individuels à vie peuvent facilement être conçu pour permettre au moins autant de répartition que les politiques ponctuelles actuelles. On s'inquiète encore plus du fait que souvent, les individus ne peuvent faire de vrais choix de vie car les informations nécessaires concernant l'avenir n'existent pas, et ne peuvent exister. Assurément, la disponibilité de documents sur la planification financière et du cycle de vie est très limitée. L'introduction des comptes individuels à vie ira certainement de pair avec la production de tels documents, un dénouement souhaitable en soi.

Renvois

Bowlby, Geoff. 2004. « Le marché du travail en 2003 », *L'emploi et le revenu en perspective*, 5(1). Ottawa: Statistique Canada, N° cat. 75-001-XIE.

Bureau de l'actuaire en chef, 2003, « Régime de pensions du Canada, Étude de mortalité », étude actuarielle n° 3, Ottawa, Bureau du surintendant des institutions financières.

Canada, Ressources humaines et développement des compétences, 2004, *Population Aging in Canada: A Risk Analysis*, présentation effectuée en février lors de la conférence fédérale-provinciale-territoriale sur le système de projection des professions au Canada

Canada, Statistique Canada, 2000, « Canadiens dévoués, Canadiens engagés : Points saillants de l'enquête sur le don, le bénévolat et la participation », Ottawa, Statistique Canada.

Denton, Frank T. et Byron G. Spencer, 2003, "Population Change and Economic Growth: The Long Term Outlook", Hamilton: McMaster University.

Duxbury, Linda et Chris Higgins. 2003. "Work-life Conflict in Canada in the New Millenium: A Status Report". Ottawa : Santé Canada.

Fast, Janet, Jane Kolodinsky et Gong-Soog Hong, 1998, "The Hidden Costs of Informal Care-giving: An International Comparison" *Consumer Interests Annual*, 44, 206.

Fast, Janet, Judith Frederick, Nancy Zukewich et Sandra Franke, 2001, "The Time of Our Lives..." *Canadian Social Trends*, 63, 20.

Fougère, Maxime et Marcel Mérette, 2000a, "Population Aging, Intergenerational Equity and Growth: An Analysis with an Endogenous Growth Overlapping Generations Model", *In Using Dynamic General Equilibrium Models for Policy Analysis*, publié par Harrison G., Svend E. Hougaard Jensen, Lars Haagen Pedersen et Thomas Rutherford, Amsterdam (Hollande septentrionale).

_____ 2000b, « Croissance endogène et vieillissement démographique: le cas d'une petite économie ouverte », document de travail n° 2000-03, Ottawa, ministère des Finances

Fougère, Maxime, Simon Harvey et Marcel Mérette, 2004, "Ageing and the Economic Impact of Raising The Effective Retirement Age in Canada", Ottawa, Ressources humaines et développement des compétences.

Fougère, Maxime, Simon Harvey, François Poitras et Marcel Mérette, 2003, "Ageing Population and Immigration in Canada: An Analysis with a Regional CGE Overlapping", Ottawa, Ressources humaines et développement des compétences, document présenté lors de la quatrième conférence internationale la recherche sur la sécurité sociale, Antwerp, mai 2003.

FMI (Fonds monétaire international), 2002, *2003 Article IV Consultation with Canada*, News Release < http://www.imf.org/external/np/ms/2002/111502.htm>.

MacKenzie, Andrew et Heather Dryburgh, 2003, « La vague de départ à la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, 4(2), Ottawa, Statistique Canada, nº cat. 75-001-XIE.

Mérette, Marcel, 2002, "The Bright Side: A Positive View on the Economics of Aging", *Choices IRPP*, 8(1), 1-24.

Morissette, René et Xuelin Zhang, 2004, « Connaissance des régimes de retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, 5(1), Ottawa, Statistique Canada, nº cat. 75-001-XIE.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) 2001, « Vieillissement et revenu : Les ressources des retraités dans 9 pays de l'OCDE », Paris.

_____ 2004, « Stress, santé et bienfaits du soutien social », *Rapports sur la santé*, 15(1). Ottawa, Statistique Canada.

Rowe, Geoff, Huan Nguyen et Michael Wolfson. 2002. "Is the Time Crunch Real?" Ottawa, Statistique Canada. Document présenté lors de l'International Time Use Conference on Time Pressure, Work-Family Interface, and Parent-Child Relationships.

Schellenberg, G. 2004. 2002 *General Social Survey* (à venir). Ottawa : Statistique Canada.

Wilkins R., J.-M. Berthelot, et E. Ng. 2002, « Tendances de la mortalité selon le revenu du quartier dans les régions urbaines du Canada de 1971 à 1996 », *Rapports sur la santé – Supplément*, 13, 1-28, Ottawa, Statistique Canada, nº cat. 82-003-XPE.